

**ANALISIS PERBANDINGAN *SELF EFFICACY* DAN PERILAKU INDIVIDU  
BERDASARKAN GENDER PADA BANK NEGARA INDONESIA (BNI)  
KANTOR CABANG MATTOANGIN  
KOTA MAKASSAR**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Manajemen  
(SM) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin  
Makassar

Oleh:

**ST NURQADARSI**  
**(90200115001)**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
MAKASSAR  
JURUSAN MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**

**2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : St. Nurqadarsi

Nim : 90200115001

Tempat / Tgl. Lahir : Jeneponto / 04 Juni 1998

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Alamat : Desa Boronglamu, Kec. Arungkeke, Kab. Jeneponto

Judul : Analisis Perbandingan *Self Efficacy* Dan Perilaku Individu Berdasarkan Gender Pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh kerenannya batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALAUDDIN  
MAKASSAR

Samata-Gowa, Oktober 2019

Penyusun,

**St. Nurqadarsi**  
**90200115001**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ☎ (0411) 864924, Fax. 864923  
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo Romangpolong – Gowa . ☎ 424835, Fax424836

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi yang berjudul **“Analisis Perbandingan Self Efficacy dan Perilaku Individu Berdasarkan Gender Pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar”**, yang disusun oleh **ST NURQADARSI, NIM 90200115001**, Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 04 November 2019 bertepatan dengan 07 Rabi'ul-Awwal 1441, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Samata-Gowa, 04 November 2019  
07 Rabi'ul-Awwal 1441

**DEWAN PENGUJI**

Ketua : Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M.Ag.  
Sekretaris : Dr. Hj. Rahmawati Muin, S. Ag., M. Ag.  
Munaqasyah I : Dr. Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M. Comm  
Munaqasyah II : Dr. Hasbiullah, SE., M. Si  
Pembimbing I : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag  
Pembimbing II : Akhmad Jafar, SE., MM.

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN  
Alauddin Makassar



Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M.Ag.

NIP. 19661130 199303 1 003

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas izin dan kuasaNya-lah sehingga penulisan skripsi dengan judul “**Analisis Perbandingan *Self Efficacy* dan Perilaku Individu Berdasarkan Gender Pada PT Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kantor Wilayah Kota Makassar**” dapat penulis selesaikan. Didalam skripsi ini tentu saja terdapat kekurangan dan berbagai macam kesalahan, namun kesemuanya itu tidak mengurangi rasa syukur saya kepada-Nya, dan tentu-Nya ungkapan saya ini tidaklah bisa menggambarkan realitas syukur saya yang sesungguhnya.

Begitupun untuk ucapan penulis selanjutnya harus saya katakana bahwa kata yang ada ini terlalu miskin untuk menggambarkan perasaan saya terhadap orang-orang yang telah mempengaruhi dan ikut membentuk kedirian saya. Namun akhirnya saya hanya bisa mengatakan dari lubuk hati dan dengan rasa kagum, hormat, dan kecintaan penulis, mempersembahkan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Ayahanda tercinta **Saiful** dan Ibunda tersayang **Kartini**. Kasih sayang dan cintanya yang tuluslah yang paling utama dan paling berharga bagi penulis tanpa itu semua penulis yakni harapan dan cita penulis tidak akan pernah tercapai. Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayahNya kepada mereka berdua, Aamiin.

Dan ucapan terimakasih buat segenap pihak yang telah meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya, sehingga penulisan skripsi ini dapat penulis selesaikan

sebagai syarat untuk menyelesaikan studi di Program Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makassar. Ucapan terima kasih tersebut diperuntukkan kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Hamdan Juhannis M. A, Ph.D. Selaku rektor UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan kebijakan-kebijakan demi membangun UIN Alauddin Makassar agar lebih berkualitas dan dapat bersaing dengan perguruan tinggi,
2. Bapak Prof. Dr. KH Abustani Ilyas M. Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar,
3. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag. Selaku pembimbing I dan Bapak Akhmad Jafar, SE., MM. Selaku pembimbing II penulis, ditengah kesibukan beliau tetap menerima penulis untuk berkonsultasi.
4. Para pembantu Dekan I, PWD II, PWD III, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan kebijakan kepada penulis dalam proses penyelesaian studi,
5. Ibu Dr. Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm. Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Ahmad Efendi, SE., MM. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk berkonsultasi masalah nilai dan berbagai hal yang menyangkut Jurusan,
6. Ibu Dr. Hj. Salmah Said, SE., M Fin. Mgmt, M. Si. PIA. Selaku dosen pembimbing akademik penulis, yang telah bersedia

meluangkan waktunya untuk berkonsultasi masalah perkuliahan dan masalah pribadi penulis.

7. Saudara tercinta yang selalu membantu dan memberikan semangat M Arya Anggara S dan Saudari tercinta St. Annisa Dafania S yang selalu menjadi alasan penulis tetap sabar dan kuat.
8. Teman-teman seperjuangan, FG ROOM Munira Yusrida, Sumiati, Venni Febriani, Aingra, Fadilah Hardina dan Putri Eka Wulandari S. serta teman yang tidak pernah lelah membimbing Lutfiah, Ade Lely Sarli Dewi, St Rahma, Musdalifah HR dan Kanda Abd. Nur Adnan.
9. Om tersayang Bapak Kusnadi dan Bapak Asri yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Kakanda terkasih dan tersayang Alwalidin S, SE. atas segala bantuan serta dukungannya selama proses penyelesaian studi ini.
11. Teman seperjuangan dari SMP-Sekarang Sri Wahyuni Saenal, Wiwik Armelia dan Saldayanti yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
12. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2015 Wijaya Kusuma, Ahmad Rivai, A. Firdaus, Muhammad, M. Yasir Mubaraq, Fardiyanto Amal Hamzah dan M Saiful. Terima kasih atas partisipasinya semoga langkah kita selalu diridhoi oleh Allah SWT. dan semoga kita dipertemukan dilain waktu dan dilain tempat.
13. Kepada semua pihak yang telah berjasa kepada penulis dengan keterbatasan ruang hingga tidak dapat Penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini terdapat kekurangan dan tidak sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan, saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dan akhirnya penulis hanya bisa berharap semoga tulisan ini bisa bermanfaat. Aamiin...





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I        PENDAHULUAN .....</b>	<b>1-19</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Hipotesis .....	12
D. Defenisi Operasional Variabel .....	16
E. Penelitian Terdahulu .....	17
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	18
<b>BAB II        TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>20-49</b>
A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
B. Grand Theory.....	25
C. <i>Self Efficacy</i> .....	27
D. Perilaku Individu .....	34
E. Gender .....	40
F. Keterkaitan Variabel .....	46
G. Kerangka Pikir .....	48
<b>BAB III       METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50-59</b>
A. Jenis Penelitian .....	50
B. Lokasi dan Tempat Penelitian .....	50
C. Pendekatan Penelitian .....	50
D. Populasi dan Sampel .....	51
E. Jenis dan Sumber Data .....	52
F. Metode Pengumpulan Data .....	53
G. Instrumen Penelitian .....	54
H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	55

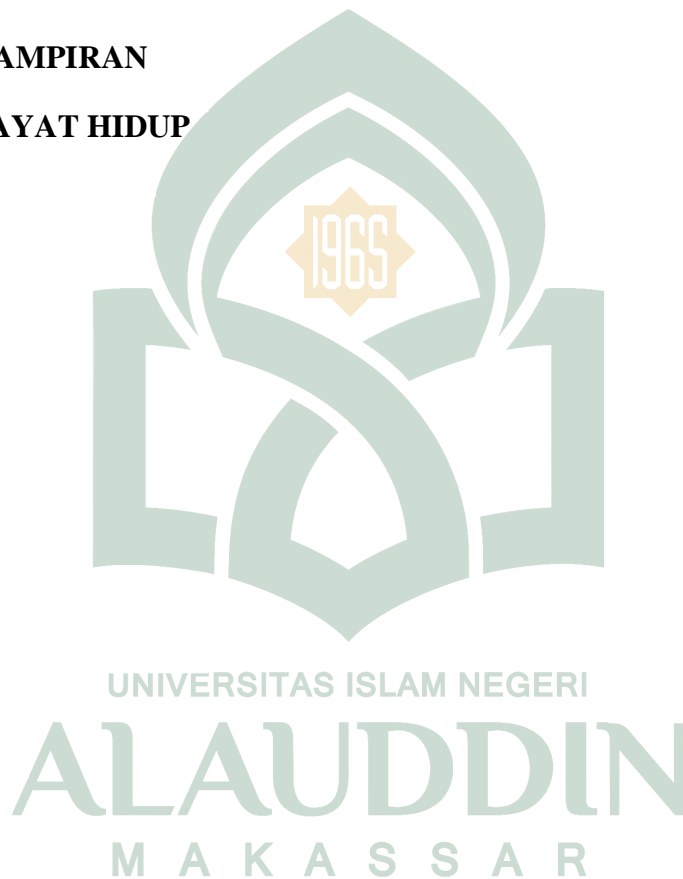


<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>60-96</b>
	A. Gambaran Umum Perusahaan .....	60
	B. Gambaran Penelitian .....	64
	C. Hasil Analisis dan Olah Statistik .....	78
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>97-98</b>
	A. Kesimpulan .....	97
	B. Saran .....	98

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>99-102</b>
-----------------------------	---------------

**LAMPIRAN LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



## DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1.1	Penelitian Terdahulu .....	17
3.1	Instrument Penelitian .....	54
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	65
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66
4.4	Distribusi Item Pernyataan <i>Self Efficacy</i> (Laki-laki) .....	67
4.5	Distribusi Item Pernyataan Perilaku Individu (Laki-laki) .....	68
4.6	Distribusi Item Pernyataan <i>Self Efficacy</i> (Perempuan) .....	70
4.7	Distribusi Item Pernyataan Perilaku Individu (Perempuan) .....	72
4.8	Distribusi Item Pernyataan Pegawai Laki-laki .....	75
4.9	Distribusi Item Pernyataan Pegawai Perempuan .....	76
4.10	Validitas Pegawai Laki-laki .....	79
4.11	Validitas Pegawai Perempuan .....	80
4.12	Realibilitas Pegawai Laki-laki .....	82
4.13	Realibilitas Pegawai Perempuan .....	83
4.14	Normalitas Pegawai Laki-laki .....	83
4.15	Normalitas Pegawai Perempuan .....	84
4.16	Multikolinearitas Pegawai Laki-laki .....	85
4.17	Multikolinearitas Pegawai Perempuan .....	86
4.18	Heteroskedastisitas Pegawai Laki-laki .....	87
4.19	Heteroskedastisitas Pegawai Perempuan .....	87
4.20	Autokorelasi Pegawai Laki-laki .....	88

4.21	Autokorelasi Pegawai Perempuan .....	89
4.22	Independen t test Laki-laki .....	90
4.23	Independen t test Perempuan .....	91



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Pikir .....	49



## ABSTRAK

Nama : ST NURQADARSI  
Nim : 90200115001  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen  
Judul Skripsi : **Analisis Perbandingan *Self Efficacy* dan Perilaku Individu berdasarkan Gender pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar.**

---

Fenomena yang muncul adalah manajer bank perempuan tidak mempersepsikan tempat kerja sebagai area bebas *gender-related* dan tekanan keseimbangan antara kerja dan kehidupan. Dalam studi *Granleese*, dikatakan bahwa ada perbedaan dari segi kepercayaan diri, kinerja maupun perilakunya dalam tekanan jabatan yang dialami laki-laki dan perempuan. Manajer laki-laki dilaporkan mengalami lebih banyak dan lebih tinggi level tekanan jabatan yang terkait dengan lingkungan kerjanya (faktor ekstrinsik), jika dibandingkan dengan perempuan. Manajer Bank Perempuan secara signifikan kurang tertekan oleh lingkungan yang dikelola oleh atasannya dan dalam mengelola bawahan daripada laki-laki.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan mengenai efikasi diri pegawai laki-laki dan pegawai perempuan pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar, apakah terdapat perbedaan mengenai Perilaku pegawai laki-laki dan pegawai perempuan pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Independen sampel t-test* yang digunakan untuk mengetahui perbedaan rata-rata dua sampel yang berbeda. Penelitian ini dilakukan pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar dengan penyebaran kuesioner kepada 101 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik uji *Independen Sampel t-test* dengan alat bantuan aplikasi spss versi 21.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ; Terdapat perbedaan mengenai *Self Efficacy* pada pegawai laki-laki dan Perempuan pada PT Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: terdapat perbedaan mengenai Perilaku Individu antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan di PT Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Kota Makassar.

**Kata kunci: *Self Efficacy*, Perilaku Individu, Gender.**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang Masalah***

Desakan arus global melalui teknologi dan komunikasi tidak disangsikan lagi akan membawa serta mendorong berbagai perubahan dalam lapisan masyarakat. Perubahan menjadi suatu konsekuensi dalam rangka menyongsong era global ini. Namun, perubahan manakah yang ingin disosialisasikan dalam kehidupan masyarakat, keluarga ataupun individu. Semua elemen masyarakat harus memiliki kesiapan untuk menerima, menolak, menghargai, meninggalkan bahkan mengadaptasi perubahan yang terjadi meskipun perubahan itu membawa berbagai konsekuensi positif ataupun negatif dari segi karakteristik yang dimiliki. Saat ini hal yang tidak dapat dipungkiri seiring perkembangan zaman adalah aktivitas bisnis yang semakin beragam dan memiliki tantangan yang bervariasi.<sup>1</sup>

Beragamnya aktivitas bisnis menunjukkan ketatnya persaingan yang harus dilalui oleh suatu perusahaan. Salah satu aktivitas bisnis yang mengikuti perkembangan zaman saat ini adalah perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa seperti perusahaan-perusahaan perbankan di Indonesia. Perusahaan perbankan yang ingin berhasil dituntut memiliki strategi sedemikian rupa agar dapat mempertahankan keberadaan di antara kompetitornya atau bahkan mampu mengalahkan para kompetitor/pesaing dari sektor jasa yang sama. Tanpa memiliki strategi yang terdefiniskan secara jelas, sebuah aktivitas bisnis tidak memiliki dasar yang berkesinambungan, menciptakan dan memelihara keunggulan bersaing

---

<sup>1</sup> Nurhaidah M, Dampak Pengaruh Globalisasi Bagi Kehidupan Bangsa Indonesia, Jurnal Pesona Dasar, No.03, April 2015: 1-14.

di pasar.<sup>2</sup> Hal ini menjelaskan bahwa dalam bersaing suatu perusahaan diharuskan memiliki strategi yang jelas sehingga aktivitas bisnis memiliki dasar yang berkesinambungan dan dapat menciptakan serta memelihara keunggulan daya saing yang dimiliki.

Bank merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada sektor jasa karena dalam aktivitas bisnisnya yang dijual dan ditawarkan adalah jasa (*service*), bukan produk yang dapat ditangkap secara nyata oleh panca indera. Maka secara inheren, produk yang dijual melekat pada orangnya. Walaupun bank menawarkan produk yang tidak tampak (*intangible product*) yaitu jasa, akan tetapi jasa dapat dinikmati dan dirasakan nasabah melalui layanan-layanan yang disediakan dalam ruang lingkup bank. Bank adalah badan usaha yang kegiatan usahanya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.<sup>3</sup>

Bank merupakan salah satu lembaga yang berperang penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu Negara, bahkan pertumbuhan Bank dalam suatu Negara dijadikan sebagai tolak ukur pertumbuhan ekonomi Negara tersebut.<sup>4</sup> Bank adalah lembaga keuangan yang memberikan kredit dan jasa-jasa lainnya didalam lalu lintas pembayaran dan juga peredaran uang. Berdiri dan berkembangnya perusahaan perbankan tentu karena adanya dukungan dari sumber

---

<sup>2</sup> Zimmerer, Thomas, *Kewirausahaan Dan Manajemen Usaha Kecil*, (Salemba Empat, 2008)

<sup>3</sup> Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya edisi revisi*, (Jakarta: Rajawali pers, 2014).

<sup>4</sup> Ismail, *Manajemen Perbankan Cetakan Kedua*, (Jakarta: Kencana. 2011)



daya manusia yang berkualitas, sebab tidak mungkin suatu perusahaan perbankan dapat berdiri, berkembang dan bersaing tanpa adanya sumber daya manusia yang mendukung. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari keberadaan sumber daya manusia atau *human capital* yang berperan penting dalam menjalankan usaha untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>5</sup>

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan selain faktor lainnya seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan sangat baik supaya bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.<sup>6</sup> Dalam hal ini, sumber daya manusia yang mampu menggerakkan seluruh aktivitas guna mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam sebuah organisasi.

Bandura mendefinisikan *self efficacy* sebagai judgement individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan. *Self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan faktor fisik dan emosional. Pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan *efficacy* yang

---

<sup>5</sup> Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Galia Indonesia, 2019) h.216.

<sup>6</sup> Hariandja, Marihot T,E, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2002) h. 2.

terbesar karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu berupa keberhasilan atau kegagalan.<sup>7</sup> Adapun definisi lain yaitu *Self Efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas untuk mencapai tugas atau mengatasi suatu hambatan.<sup>8</sup>

Kenyataan yang terjadi dalam masyarakat, dunia pendidikan maupun pekerjaan seringkali ditemukan seseorang yang masih merasa kurang yakin akan kemampuan yang dimilikinya atau pasrah saja dalam hal menerima nasib. Kondisi seperti ini jika dibiarkan secara terus menerus tentu akan berakibat tidak baik terhadap dirinya dan tempat ia bekerja. Namun jika dilakukan perbaikan dan tindakan dalam kondisi seperti ini, maka seseorang tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkannya sebelumnya yang tentunya akan berdampak baik bagi dirinya dan juga untuk tempat ia bekerja. Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi, akan lebih percaya pada kemampuan yang dimilikinya, percaya bahwa ia akan berhasil dalam pencapaian suatu tujuan tertentu. Begitupun sebaliknya, seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang rendah, dalam hal mengerjakan ataupun pencapaian suatu tugas, pekerjaan atau target persentase keberhasilannya sedikit.

Perilaku individu adalah sebuah maksud untuk berperilaku tertentu terhadap sesuatu atau seseorang.<sup>9</sup> Perilaku merupakan suatu fungsi dan bentuk

---

<sup>7</sup> Bandura, *Self Efficacy, toward a unifying theory of behavioral change, psychology review*, (New York, 1997)

<sup>8</sup> Robert A Baron & Donn Byrne, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: ERLANGGA, 2003), h. 183.

<sup>9</sup> Stephan P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi edisi 16* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), h. 44.

interaksi antara karakteristik individu dengan lingkungannya yang saling mempengaruhi dan pada akhirnya dapat menentukan perilakunya. Seorang karyawan mempunyai dua perilaku yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah perilaku kerja, misal kerja keras dan ramah terhadap pelanggan. Sedangkan sifat kepribadian yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat yang dibutuhkan dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dan dari interaksi serta berbagai pengalaman lainnya.<sup>10</sup>

Interaksi sosial dapat diartikan sebagai hubungan-hubungan sosial yang dinamis. Hubungan sosial yang dimaksud dapat berupa hubungan antara individu yang satu dengan individu yang lainnya, antara kelompok yang satu dengan kelompok lainnya maupun antara individu dengan kelompok. Bentuk-bentuk interaksi interaksi sosial yang berkaitan dengan proses asosiatif dan disosiatif.<sup>11</sup>

Gender adalah perbedaan fungsi dan peran sosial yang dikonstruksikan oleh masyarakat, serta tanggung jawab laki-laki dan perempuan sehingga gender belum tentu sama di tempat yang berbeda dan dapat berubah dari waktu ke waktu. Oleh karenanya, gender berkaitan dengan proses keyakinan bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan bertindak sesuai dengan nilai yang terstruktur, ketentuan

---

<sup>10</sup> Bukti Hartono, Hubungan Sikap dan Perilaku Karyawan Dalam Kelompok Pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara, Jurnal Manajemen, 1-11, h.2-3.

<sup>11</sup> Bukti Hartono, Hubungan Sikap dan Perilaku Karyawan Dalam Kelompok Pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara, Jurnal Manajemen, 1-11, h.2-3.

sosial dan budaya di tempat mereka berada. Dengan demikian gender dapat dikatakan pembedaan peran, fungsi, tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang dibentuk atau dikonstruksikan oleh sosial budaya dan dapat berubah sesuai perkembangan zaman.<sup>12</sup>

Dengan adanya perbedaan *Self Efficacy* berdasarkan Gender mengakibatkan terjadinya interaksi mengenai perbedaan dengan karakteristik masing-masing. Karena efikasi diri merupakan indikator dari *core self evaluation* untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi.

Sedangkan perbedaan perilaku individu berdasarkan gender mengakibatkan terbentuknya gaya hidup, pola perilaku, kepercayaan diri dan etika kerja yang kesemuanya akan mencirikan karakteristik seseorang ataupun karakteristik suatu organisasi. Sehingga setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakikat nilai-nilai budaya yang dianutnya yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi, kepercayaan diri dan pola perilaku seseorang. Perbedaan-perbedaan individual yang ada bukanlah hal yang mengejutkan. Perbedaan-perbedaan itu meliputi berbagai aspek, diantaranya

---

<sup>12</sup> Subhan Zaitunah, Peningkatan Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Membangun Good Governance, 2004.

terkait dengan sikap, persepsi dan kemampuan. Seseorang bisa dipengaruhi oleh orang lain, situasi, kebutuhan, dan pengalaman dimasa lalu. Studi mengenai perbedaan individual seperti sikap, persepsi dan kemampuan dapat membantu seorang manajer dalam suatu organisasi untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam tingkat kinerja karyawan.<sup>13</sup>

Budaya *Patriarkhi* yang berkembang dalam masyarakat belum juga mengakui bahwa setaip masyarakat yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki kewajiban dan hak yang sama terhadap pembangunan daerahnya masing-masing. Budaya ini telah tertanam sejak kecil dalam lingkungan keluarga yang memiliki pengaruh besar terhadap tumbuh kembang, tindak tanduk, kepercayaan diri serta perilaku individu yang tergabung dalam masyarakat.<sup>14</sup> Konsep gender menjadi persoalan yang menimbulkan pro dan kontra baik dikalangan masyarakat, akademisi maupun pemerintah sejak dulu sampai sekarang. Gender diartikan sebagai arti sosial yang diberikan kepada jenis kelamin.<sup>15</sup> Maka pada umumnya gender dapat dipahami sebagai pengertian yang mengacu pada atribut sosial dan kesempatan (akses) yang berkaitan antara laki-laki dan perempuan. Hal ini mempengaruhi pembagian sumber daya, perilaku seseorang, efikasi diri, kesempatan bekerja, keterlibatan dalam hal politik,

---

<sup>13</sup> Gibson James, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, (New York: McGraw-Hill, 2003).

<sup>14</sup> Elvira Suryani, Sosialisasi Kesetaraan Gender pada Pegawai Kantor Kesejahteraan dan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Bekasi, *Jurnal Kybernan/Tahun XIII*, No. 02, September 2010: 1-20, h.2.

<sup>15</sup> Luluhima & Achie Sudiarti, *Menegakkan Hak Asasi Perempuan*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014).

tanggung jawab, dan pengambilan keputusan dalam sebuah keluarga atau kehidupan sosial.

Hal umum yang telah diterima secara luas adalah bahwa laki-laki dan perempuan semenjak lahir telah diperlakukan dengan cara yang berbeda. Sedangkan fenomena yang terjadi telah membuktikan bahwa perempuan dan laki-laki sama dalam kemampuan belajar, memori, kemampuan penalaran, kreativitas dan intelijen. Namun ada juga beberapa yang percaya bahwa kreativitas, penalaran dan kemampuan belajar antara laki-laki dan perempuan itu berbeda. Satu-satunya area dimana ditemukan perbedaan yang agak konsisten antara laki-laki dan perempuan adalah mengenai absensi. Isu gender akan muncul jika suatu kelompok masyarakat menyadari dan merasa ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan adalah salah, tidak dapat diterima dan tidak adil. Hal seperti ini menjadi sebuah masalah yang patut untuk ditindak lanjuti apabila masyarakat merasakan adanya kesenjangan gender yang cukup besar.

Setiap individu itu unik, tidak ada dua orang yang persis sama. Meskipun ada kesamaan dan kemiripan secara fisik, namun karakter atau kepribadian maupun perilakunya tidaklah sama. Karyawan yang satu berbeda dengan karyawan yang lain dalam banyak hal. Seorang manajer perlu mengetahui bagaimana perbedaan seperti itu dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja bawahannya. Perbedaan-perbedaan individual bisa saja membuat seorang individu itu berkinerja dengan lebih baik daripada individu lainnya. Perbedaan individual tidak lepas dari pengaruh lingkungan seperti pekerjaan, keluarga, komunitas dan masyarakat. Isu mengenai *individual behavior and differences* ini sangat penting

dalam membahas masalah perilaku. Karyawan yang bergabung dalam sebuah organisasi harus menyesuaikan diri pada sebuah lingkungan baru, orang-orang baru dan tugas-tugas baru. Bagaimana seseorang menyesuaikan dirinya dengan situasi dan orang lain utamanya tergantung pada kesiapan psikologisnya dan latar belakang personal.<sup>16</sup>

Terdapat beberapa aspek berbasis karakter dan perilaku yang dibutuhkan manusia abad 21, yaitu salah satunya *self-direction* yang maksudnya memiliki arah serta prinsip yang jelas dalam usahanya untuk mencapai cita-cita sebagai seorang individu. *Self Efficacy* merupakan faktor internal yang sangat penting karena mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu maupun pekerjaan dengan baik maupun tidak baik.<sup>17</sup>

Salah satu fenomena yang muncul pada perusahaan BUMN (Bank) mengenai perbedaan gender terhadap *self efficacy* dan perilakunya adalah Manajer bank perempuan tidak mempersepsikan tempat kerja sebagai area bebas *gender-related* dan tekanan keseimbangan antara kerja dan kehidupan. Dalam studi *Granleese*, dikatakan bahwa ada perbedaan dari segi kepercayaan diri, kinerja maupun perilaku dalam tekanan jabatan yang dialami laki-laki dan perempuan. Manajer laki-laki dilaporkan mengalami lebih banyak dan lebih tinggi level tekanan jabatan yang terkait dengan lingkungan kerjanya (faktor ekstrinsik), jika

---

<sup>16</sup> Gibson James, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, (New York: McGraw-Hill, 2003).

<sup>17</sup> Schyns, B & G. V. Collani, *A New occupational self-efficacy Scale and its Relation to Personality contrucs and Organizational Variables*, *European Journal of Work and Organizational pshycology*, 2002, h. 219-241.



dibandingkan dengan perempuan. Manajer Bank perempuan secara signifikan kurang tertekan oleh tekanan lingkungan kerja, yang dikelola oleh atasannya dan dalam mengelola bawahan, daripada laki-laki. Perempuan masih mencari keseimbangan antara kerja dan kehidupan pada tekanan jabatan. Mereka lebih signifikan merasa tertekan daripada laki-laki dalam hal konflik tanggung jawab rumah dan pekerjaan, apakah akan memiliki anak atau karir, serta tuntutan kerja pada waktu mereka bersama anak-anaknya. Hal inilah yang membedakan perilaku dan sikap serta kepercayaan diri antara perempuan dari kolega laki-laki.<sup>18</sup>

Adapun penelitian sebelumnya yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Bobko yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* serta perilaku yang baik pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai suatu target tujuan yang telah ditetapkannya. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target yang lebih tinggi lagi. Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah ketika menghadapi situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung malas berusaha atau lebih menyukai kerja sama. Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah menetapkan target yang lebih rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target yang juga rendah sehingga usaha yang telah dilakukan akan

---

<sup>18</sup> Granleese Jacqueline, "Occupational Pressures In Banking: Gender Differences", *Woman In Management Review*, vol. 19 (4): 219-225.

melemah.<sup>19</sup> Pencarian kemiripan dan perbedaan dalam gender berdasarkan *self efficacy* beserta perilakunya tampaknya terus berlanjut karena mayoritas penelitian berbasis organisasi telah dilakukan dengan menggunakan sampel pria.

Adapun Grand Theory pendukung penelitian ini adalah *Self Efficacy Theory* dan *Organizational Behavior (OB theory)*. *Self Efficacy* atau efikasi diri dapat menciptakan spiral positif yaitu menjadikan seseorang tersebut lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan apa yang diharapkan.<sup>20</sup> Sedangkan *organizational behavior (OB theory)* yaitu teori yang menjelaskan bahwa dalam pembentukan sikap dan perilaku memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam hal memahami dan menilai setiap keadaan seseorang.<sup>21</sup>

Dalam al-Qur'an di jelaskan pula tentang sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan kepercayaan diri, perilaku individu maupun gender. Dimana seseorang atau yang biasa dikenal dengan laki-laki dan perempuan diberikan peranan masing-masing oleh Allah SWT, yang perilaku serta kepercayaan dirinya sesuai dengan kemampuan masing-masing tergantung bagaimana seseorang tersebut menyikap dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh sang khalik.

Adapun hadist yang berkaitan yaitu hadist nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Al Bukhari yang menjelaskan bahwa laki-laki dan perempuan itu sama baik dari segi kepercayaan diri, tugas, tanggung jawab maupun

---

<sup>19</sup> Albert bandura, *Self Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change*, (Psychology Review, 1997)

<sup>20</sup> Albert Bandura, *Self Efficacy-The Exervice Of Control*, (New York: W.H Freeman & Company, 1997)

<sup>21</sup> Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi, Teori. Aplikasi Dan Kasus*. (Bandung: Alfabeta, 2014) h.34

perilakunya tergantung bagaimana kita menempatkan diri sesuai dengan porsi dan kemampuan masing-masing. Adapun untuk pahala tau ganjaran tetap sesuai dengan apa yang telah mereka perbuat.<sup>22</sup>

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis berkeinginan melakukan penelitian yang berjudul: ***“Analisis perbandingan Self Efficacy dan Perilaku Individu Berdasarkan Gender pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar”***

#### **A. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada perbedaan *Self Efficacy* antara laki-laki dan perempuan pegawai pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar?
2. Apakah ada perbedaan perilaku individu antara laki-laki dan perempuan pegawai pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar?

#### **B. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Baqi Abdul, Fuad Muhammad, *Terjemahan Al-Lu'lu'uwalmarjan, Kumpulah Hadits Sahih Bukhari Muslim* (Semarang: PT Pustaka Riski Putra, 2012).

<sup>23</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2003).

Dari definisi ini dapat diartikan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya.<sup>24</sup>

### 1. *Self Efficacy* Berdasarkan Gender

*Self Efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang mampu menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu.<sup>25</sup> Sedangkan Gender adalah perbedaan dan fungsi peran sosial yang dikonstruksikan oleh masyarakat, serta tanggung jawab laki-laki dan perempuan. Hal ini didukung oleh Teori Efikasi diri, dimana semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka seseorang tersebut akan percaya diri pada kemampuannya untuk berhasil, begitupun sebaliknya semakin rendah efikasi diri seseorang, maka seseorang tersebut tidak percaya diri akan kemampuan yang dimilikinya. Sikap percaya diri ini merupakan kompetensi terkait aspek afektif yang diharapkan. Sehingga seseorang dituntut untuk lebih percaya diri sehingga hasil yang diinginkan dan yang diharapkan tercapai dan mampu membangun pribadi yang berpengetahuan dan bermakna.

Penelitian yang berkaitan dengan hal ini adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang bernama Santrock pada tahun 2008, dimana *Self-efficacy* dinilai penting sebagai faktor internal yang mendorong seseorang untuk berprestasi dan mempengaruhi pilihan dalam aktivitas. Seseorang dengan *self-efficacy* tinggi umumnya bersikap tekun dan tidak mudah menyerah ketika berhadapan dengan kegagalan ataupun kesulitan.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup>Siregar Sofyan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Press, 2013).

<sup>25</sup>Jeanne Ellis Ormrod, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: ERLANGGA, 2008) h. 20.

<sup>26</sup>Santrock, J.W, *Psychology*, (New York: McGraw-Hill, 2008).

Adapun penelitian lain yang berkaitan dengan variabel ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hesti Miranti pada tahun 2015 yang mengatakan bahwa pada hasil penelitiannya terdapat perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi laki-laki dan perempuan. Karena dalam proses belajar seseorang ada hal-hal yang menghambat dan menjadi faktor keberhasilan dalam memperoleh hasil yang baik.<sup>27</sup> Faktor *gender* termasuk ke dalam faktor psikis yang mempengaruhi hasil belajar seseorang. Karena itulah *Gender* menjadi tolak ukur yang menjadikan perbedaan dari segi *self efficacy*, dan juga *gender* merupakan dimensi sosiokultural dan psikologis dari pria dan wanita.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai perbedaan *self efficacy* berdasarkan gender, maka penulis menggunakan hipotesis komprataif yaitu:

**H1:** Diduga terdapat perbedaan *Self Efficacy* antara pegawai laki-laki dan perempuan pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar.

## 2. Perilaku Individu Berdasarkan Gender

Perilaku individu merupakan bentuk interaksi antara karakteristik individu dengan individu yang lain maupun individu dengan karakteristik organisasi. Sedangkan Gender adalah perbedaan dan fungsi peran sosial yang dikonstruksikan oleh masyarakat, serta tanggung jawab laki-laki dan perempuan. Interaksi ini dapat diartikan sebagai hubungan-hubungan sosial yang dinamis. Adapun bentuk interaksi sosial ini berkaitan dengan proses asosiatif dan disosiatif. Proses asosiatif yang terbagi atas bentuk kerja sama, akomodasi dan asimilasi.

---

<sup>27</sup>Hesti Miranti, Hubungan Self Efficacy berdasarkan Gender, (Lampung, 2015).

Sedangkan interaksi yang berkaitan dengan proses disosiatif terbagi atas bentuk persaingan, kontravensi dan bentuk pertentangan.<sup>28</sup> Eagly dan Mladinic (dalam Baron dan Bryne, 2003) menemukan bahwa stereotipe gender pada perempuan dibandingkan dengan laki-laki ternyata lebih disukai oleh masyarakat. Temuan ini dideskripsikan dengan istilah “*women-are-wonderful effect*.” Meskipun sifat serta perilaku yang dianggap milik perempuan itu positif dan lebih disukai, namun pendapat dari sifat tersebut cenderung dipandang kurang sesuai untuk posisi atau level status yang tinggi. Untuk status dan jabatan yang tinggi lebih dikedepankan kepada laki-laki dibandingkan perempuan walaupun perilaku dari perempuan dinilai lebih baik dari laki-laki.

Berdasarkan teori aksi beralasan (Nelson, 2002; Fishbein dan Ajzen, 1975), keyakinan berupa stereotipe yang dimiliki tentang sebuah kelompok akan konsisten dengan sikap prasangka individu tersebut terhadap kelompok yang bersangkutan. Berkaitan dengan karakteristik pria dan perempuan, stereotipe gender juga merupakan tahap awal terbentuknya prasangka gender. Lebih lanjut, gender sebagai sikap prasangka dan perilaku diskriminatif pada seseorang dengan jenis kelamin tertentu. Sedangkan gender ialah posisi seseorang dengan jenis kelamin tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai perbedaan perilaku berdasarkan laki-laki dan perempuan, maka penulis menggunakan hipotesis komparatif yaitu:

---

<sup>28</sup> Gibson James, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, (New York: McGraw-Hill, 2003).

**H2:** Diduga terdapat perbedaan perilaku individu antara pegawai laki-laki dan perempuan pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar.

### ***C. Definisi Operasional Variabel***

Definisi operasional adalah suatu konsep agar suatu variabel dapat diukur dengan cara menilai indikator dari suatu variabel.

#### **1. *Self efficacy***

*Self Efficacy* (kepercayaan diri) adalah suatu keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya mampu berperilaku dan melaksanakan tugas seperti yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil yang diinginkan. PT. Bank Negara Indonesia Tbk merupakan perusahaan BUMN yang menuntut karyawannya agar memiliki rasa percaya diri yang tinggi agar dapat melayani konsumen atau nasabah dengan baik guna tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

#### **2. *Perilaku Individu***

Perilaku individu adalah interaksi antara individu yang satu dengan individu yang lain maupun individu dengan karakteristik suatu organisasi. PT. Bank Negara Indonesia Tbk merupakan perusahaan BUMN yang menuntut karyawannya agar berperilaku baik sesuai dengan kode etik dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar dapat melayani konsumen atau nasabah dengan baik guna tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

#### **3. *Gender***



Gender adalah perbedaan dan fungsi peran sosial, serta tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan. PT. Bank Negara Indonesia Tbk adalah bank yang menyediakan kesempatan yang sama bagi karyawannya baik itu laki-laki maupun perempuan untuk mengemban amanah sekaligus sebagai pengembangan karir bagi setiap karyawan yang tentunya tujuan dari perusahaan tersebut tercapai.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan suatu referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian atau menemukan inspirasi baru untuk apa yang akan diteliti selanjutnya.

**Tabel. 1.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Nama/Tahun peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Cecilia Engko (2008)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan <i>self-esteem</i> dan <i>self-efficacy</i> sebagai variabel intervening.	Menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).	Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan <i>self esteem</i> memiliki hubungan negative terhadap kinerja individual.
2.	Nur Hasanah (2016)	Perbedaan Gender di Tempat Kerja.	Menggunakan analisis deskriptif.	Ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam hal kinerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> .
3.	Muliyadi Jaya (2017)	Analisis karakteristik individu terhadap kinerja karyawan	Menggunakan analisis eksplanasi, komparasi.	Variabel kepribadian dan sikap mampu mendiskriminasikan variabel kinerja dengan dengan tingkat signifikansi 5% sedangkan variabel usia, jenis kelamin, status nikah pendidikan masa kerja, jumlah tanggungan, kemampuan, dan

				kemampuan, dan kepuasan kerja tidak mampu mendiskriminasi variabel kinerja karyawan.
4.	Jati Waskito & Irmawati (2017)	Perbedaan Gender dan Sikap terhadap Peran Pekerjaan-Keluarga: Implikasinya pada Perkembangan Karir Wanita	Menggunakan <i>analisis of variance</i> (Anova).	Dalam peran terhadap keluarga, pada tahapan sepanjang hidup mereka, pria dan wanita dewasa profesional memberikan nilai penghargaan dan komitmen yang berbeda pada <i>marital role commitment</i> (MRC) <i>marital role reward value</i> (MRRV), <i>parental reward role value</i> (PRRV) dan <i>parental role commitment</i> (PRC). Dalam keempat dimensi tersebut, para wanita dewasa profesional lebih besar memberikan nilai dan penghargaan dari pada pria
5.	Annisa Malinda & Umi Najihah (2018)	Perkembangan kesetaraan Gender di Negara-Negara Arab	Menggunakan analisis deskriptif.	Berdasarkan beberapa survey, negara-negara Arab masih menempati posisi terendah dalam hal kesetaraan gender. Partisipasi perempuan dalam bidang pendidikan dan ketenagakerjaan masih sangat terbatas. Tetapi seiring kesadaran perempuan akan kesetaraan gender, mereka mulai memperjuangkan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan baik dalam hal pendidikan maupun pekerjaan. Sehingga saat ini partisipasi perempuan dalam kedua bidang tersebut sudah mengalami peningkatan.

## E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui perbedaan *self efficacy* antara pegawai laki-laki dan perempuan pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Tbk Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar?
- b. Untuk mengetahui perbedaan Perilaku Individu antara pegawai laki-laki dan perempuan pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Tbk Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar?

## 2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Instansi

Sebagai masukan dan saran yang dapat dipertimbangkan bagi pihak PT. Bank Negara Indonesia Tbk terkait dengan *self efficacy* dan perilaku individu berdasarkan gender.

- b. Bagi Akademisi

Menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian penerapan ilmu pengetahuan, serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menempuh pendidikan di fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Alauddin Makassar

- c. Bagi Publikasi

Ini dapat dimanfaatkan sebagai informasi tambahan yang bisa dijadikan sebagai rujukan untuk berbagai referensi yang menjadi kebutuhan masyarakat

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Islam

Landasan Hukum Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam al-Qur'an, Allah Swt berfirman dalam Q.s Al-Baqarah 2:30;

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ  
الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Terjemahnya:

“Dan ingatlah ketika Allah Swt berfirman kepada para malaikatnya: “Sesungguhnya aku akan menjadikan seorang khalifah dimuka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa engkau hendak menjadikan khalifah, orang yang akan berbuat kerusakan dan menumpahkan darah dimuka bumi, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku lebih mengetahui segala apa yang tidak kamu ketahui”.<sup>29</sup>

Manusia merupakan mahluk yang memiliki kemampuan istimewa yang memiliki kedudukan tinggi diantara mahluk lainnya yaitu menjadi khalifah Allah Swt. di bumi. Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna.<sup>30</sup> Dalam al-Qur'an manusia disebutkan sebagai: 1. sebagai khalifah, 2. sebagai mahluk unggul, 3. sebagai pewaris kekayaan bumi, 4. sebagai penakluk sumber daya alam, 5. sebagai pengemban amanah.

---

<sup>29</sup> Departemen Agama RI, *Alquraan Al Kaeim dan Terjemahan*. Bandung, Jabal, 2014.

<sup>30</sup> Suhartini, Eka, *Islamic Human Resource Management*, (Makassar: Alauddin University Press, 2016), h. 3.

Dalam hadist riwayat Al-Bukhari dijelaskan pula tentang sumber daya manusia, sebagai berikut:

حد ثنا محمد بن سنان حد ثنا قليح بن سليمان حد ثنا هلال بن علي عن  
عطاء عن يسار عن ابي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله  
عليه وسلم اذا ضيعت الامانة فانتظر الساعة قال كيف اضاعتها يا رسو  
ل الله ؟ قال اذا اسند الامر الى غير اهله فانتظر الساعة

Terjemahnya:

“Imam al-Bukhari menyatakan) Muhammad bin Sinan menyampaikan (riwayat) kepada kami, Qulaih bin Sulaiman telah menyampaikan (riwayat) kepada kami, (riwayat itu) dari Atha’, dari Yasar, dari Abu Hurairah ra yang berkata : Rasulullah Saw bersabda: Apabila suatu amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya. (Abu Hurairah) bertanya : Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah ? Beliau menjawab : Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya”.<sup>31</sup>

Hadist diatas merupakan hadist yang sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia tidak terlepas dari amanah atau tanggung jawab yang diberikan. Dari hadist di atas dapat disimpulkan bahwa manusia dituntut memiliki rasa tanggung jawab dan amanah yang tinggi, ketika manusia diberikan amanah atau tanggung jawab maka hendaknya ia melaksanakan tanggung jawab tersebut dengan sebaik mungkin disertai dengan keikhlasan. Karena jika manusia tidak melaksanakan tanggung jawab dan amanah tersebut maka bukan keberhasilan pada pekerjaan yang akan didapatkan melainkan kehancuran pada pekerjaannya.

## ***2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia***

<sup>31</sup>Muhammad bin Ismail, Abu Abdillah al-Bukharyal-Jafi, *al-jami al-Shahih al-Muhtashar Jilid I*, (Beirut: Dar Ibn Katsir, 1987/1407).

Manajemen adalah ilmu atau seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari unsur: *man, money, materials, market, machines* dan *method*. Unsur *man*, menjadi salah satu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan.<sup>32</sup> Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>33</sup> Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja yang berada diperusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ialah sebatas hubungan dengan tenaga kerja manusia.

Tugas manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas 3 fungsi, yaitu:

- a. Fungsi Manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
- b. Fungsi Operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

---

<sup>32</sup>Suhartini, Eka, *Islamic Human Resource Management*, (Makassar: Alauddin University Press, 2016), h. 7.

<sup>33</sup>Melayu, S., P., Hasibuan dalam Suhartini, Eka, *Islamic Human Resource Management*, (Makassar: Alauddin University Press, 2016), h. 7.

- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.<sup>34</sup>

Sementara itu, manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.<sup>35</sup>

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen pada tingkat atas tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan perusahaan, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang berpengaruh dalam perusahaan. Ada 4 tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif dan lebih mengembangkan dampak positif terhadap lingkungan dan lainnya. Karena umumnya suatu perusahaan harus memiliki dampak positif bagi masyarakat luas bukan hanya berfokus mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya bagi perusahaan.

---

<sup>34</sup>Umar, Husain. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. (Jakarta: PT Gramedia Utama, 2005).

<sup>35</sup>Schuler et al dalam Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011).



b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran target perusahaan yang dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik berfokus pada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan para pekerja dalam perusahaan kearah pencapaian tujuan perusahaan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan kontribusi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tujuan ini meliputi langkah-langkah dan prosedur yang harus ditempuh oleh unit kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat berkontribusi secara maksimal. Prosedur yang dimaksudkan dalam tujuan fungsional ini dapat berupa perencanaan ketenagakerjaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, penggajian, pembinaan karir, pendidikan dan pelatihan, pemeliharaan hubungan kerja hingga pemberhentian, baik dalam bentuk pemutusan hubungan kerja maupun pemensiunan.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah sasaran pribadi dari setiap anggota perusahaan yang akan dicapai melalui aktivitas perusahaan. Tujuan organisasi terlebih dahulu harus diterima oleh semua karyawan yang bekerja dalam ruang lingkup perusahaan sehingga tujuan manajemen sumber daya manusia dapat membantu para karyawan untuk mencapai tujuan pribadi mereka, paling tidak sejauh tujuan pribadi tersebut dapat meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

## **B. *Grand Theory***

### **1. *Self Efficacy Theory***

*Self efficacy theory* atau teori efikasi diri adalah teori yang dikemukakan oleh Albert Bandura pada tahun 1991. *Self efficacy theory* adalah kemampuan generatif yang dimiliki individu meliputi kognitif, social dan emosi.<sup>36</sup> Semakin tinggi efikasi diri, maka seseorang akan percaya diri pada kemampuannya untuk berhasil. Orang yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerah sekaligus dengan tugas yang diberikan. Sedangkan, orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan terus berusaha keras menaklukkan tantangan yang dihadapi. *Self efficacy* atau efikasi diri dapat menciptakan spiral positif yaitu menjadikan seseorang tersebut lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan apa yang diharapkan.

### **2. *Organizational Behavior (OB Theory)***

Organizational Behavior Theory atau Teori Perilaku Organisasi adalah teori yang berusaha mencari pemahaman komprehensif mengenai bagaimana peran individu/kelompok dan organisasi beserta hubungan sebab akibatnya dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan individu/kelompok maupun organisasi. Ilmu perilaku organisasi saat ini sudah mampu disejajarkan dengan pembahasan-pembahasan teori administrasi, dan teori manajemen.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup>Bandura, A. *Self Efficacy-The Exercise Of Control*, (New York: W.H Freeman & Company, 1997)

<sup>37</sup>Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi, Teori. Aplikasi Dan Kasus*. (Bandung: Alfabeta, 2014) h.2

Perilaku organisasi secara hakikat mendasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Kerangka dasar bidang pengetahuan ini didukung paling sedikit dua komponen, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi sebagai wadah dari perilaku itu. Perilaku organisasi atau *organizational behavior* (OB) adalah sebuah studi yang membahas mengenai pengaruh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku didalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Studi perilaku organisasi termasuk didalamnya bagian-bagian yang relevan dari semua ilmu tingkah laku yang berusaha menjelaskan tindakan-tindakan manusia di dalam organisasi sehingga tingkah laku seseorang disini dipengaruhi oleh psikologi ataupun performennya.<sup>38</sup> Perilaku individu adalah suatu reaksi yang dimiliki oleh seorang individu terhadap segala sesuatu yang dilihat, dirasa dan difahami untuk selanjutnya terbentuk dalam perbuatan dan sikap. Setiap orang memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam menilai dan memahami setiap keadaan apalagi jika itu di landasi dengan latar belakang (*background*) yang pernah dijalaninya. Aplikasinya tergambarkan pada setiap keputusan yang dibuat, termasuk keputusan tersebut memberikan pengaruh pada organisasi tempat ia bernaung.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Dan Aplikasinya* . (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008) h.5

<sup>39</sup> Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi, Teori. Aplikasi Dan Kasus*. (Bandung: Alfabeta, 2014) h.34

## C. *Self Efficacy*

### 1. Pengertian

*Self efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan.<sup>40</sup> Efikasi diri adalah indikator positif dari *core self evaluation* untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi.<sup>41</sup>

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh seorang psikolog, dalam bukunya yang berjudul psikologi kepribadian disebutkan bahwa efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.<sup>42</sup> Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dia mampu melakukan sesuatu untuk mencapai sebuah tujuan dan mengatasi hambatan.

### 2. Sumber-Sumber *Self Efficacy*

---

<sup>40</sup> Robert A. Baron & Doon Byrne, *Psikologi Sosial* (Jakarta: ERLANGGA, 2003) h.183

<sup>41</sup> Nur Gifron & Rini Risna Wita, *Teori-teori Psikologi* (Yogyakarta: Aruzz Media, 2012) h. 76-77

<sup>42</sup> Alwisol, *Psikologi Kepribadian* edisi revisi (Malang: UMM Press, 2009) h.287

Efikasi diri atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan, atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experience*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional physiological states*).<sup>43</sup>

a. Pengalaman Performansi

Adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) performansi yang bagus meningkatkan ekspektasi efikasi. Mencapai keberhasilan akan memberi dampak efikasi yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya:

- 1) Semakin sulit tugasnya, keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi.
- 2) Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi dibanding kerja kelompok, dibantu orang lain.
- 3) Kegagalan menurunkan efikasi, kalau orang sudah merasa berusaha sebaik mungkin.
- 4) Kegagalan dalam suasana emosional atau stress, dampaknya tidak seburuk kalau kondisinya optimal.
- 5) Kegagalan sesudah orang memiliki keyakinan efikasi yang kuat, dampaknya tidak seburuk kalau kegagalan itu terjadi pada orang yang keyakinan efikasinya belum kuat.

---

<sup>43</sup> Nur Gifron & Rini Risna Wita, *Teori-teori Psikologi* (Yogyakarta: Aruzz Media, 2012)

6) Orang yang biasa berhasil, sesekali gagal tidak mempengaruhi efikasi.

b. Pengalaman Vikarius

Diperoleh melalui model sosial. Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kira-kira kemampuannya sama dengan dirinya ternyata gagal. Kalau figur yang diamati beda dengan diri sipengamat, pengaruh vikarius tidak besar. Sebaliknya ketika mengamati figur yang setara dengan dirinya, bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan figur yang diamatinya itu dalam jangka waktu yang lama.

c. Persuasi Sosial

Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

a. Keadaan Emosi

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi dibidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas dan stress dapat mengurangi efikasi diri. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi yang tidak berlebihan dapat meningkatkan efikasi diri.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Alwisol, *Psikologi Kepribadian* edisi revisi (Malang: UMM Press, 2009) h. 288-289

### 3. Klasifikasi *Self Efficacy*

*Self efficacy* dibagi menjadi 2 yaitu *self efficacy* tinggi dan rendah. Ada beberapa perbedaan pola perilaku antara seseorang yang mempunyai *self efficacy* tinggi dan rendah, diantaranya sebagai berikut:<sup>45</sup>

a. *Self Efficacy* Tinggi:

- 1) Aktif memilih peluang terbaik
- 2) Mampu mengelola situasi, menghindari atau menetralkan hambatan
- 3) Menetapkan tujuan, menetapkan standar
- 4) Membuat Rencana, persiapan dan praktek
- 5) Bekerja keras
- 6) Kreatif dalam memecahkan masalah
- 7) Belajar dari kegagalan
- 8) Memvisualisasikan keberhasilan
- 9) Membatasi stress

b. *Self Efficacy* Rendah:

- 1) Pasif
- 2) Menghindari tugas yang sulit
- 3) Aspirasi lemah dan komitmen rendah
- 4) Fokus pada kekurangan pribadi

---

<sup>45</sup> Robert Kreitner & Angelo Kinicki. *Organizational Behavior Second Edition* (Boston: Von Hofman press, 1989) h. 90.

- 5) Tidak melakukan upaya apapun
- 6) Berkecil hati karena kegagalan
- 7) Menganggap kegagalan adalah karena kurangnya kemampuan atau nasib buruk
- 8) Mudah khawatir, stress dan menjadi depresi
- 9) Memikirkan alasan untuk gagal.

#### 4. Dimensi-Dimensi *Self Efficacy*

Konsep *self efficacy* memasukkan 3 dimensi yaitu besarnya, kekuatan dan generalitas. Besarnya merujuk pada tingkat kesulitan yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Sebagai contoh jim mungkin yakin dia dapat menempatkan panah ditarget sebanyak 6 kali dari 10 kali percobaan. Sara mungkin merasa bahwa dia dapat mengenai target 8 kali. Oleh karena itu, sara mempunyai *self efficacy* yang lebih besar mengenai tugas ini dari pada jim. Kekuatan merujuk pada apakah keyakinan berkenaan dengan *self efficacy* kuat atau lemah. Jika pada contoh sebelumnya jim merasa cukup yakin dia dapat mengenai target 6 kali, sementara sara sangat positif dia dapat mengenai target 8 kali, sara menunjukkan *self efficacy* yang lebih kuat dari pada jim. Yang terakhir generalitas menunjukkan seberapa luas dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku. Jika jim berpikir dia dapat mengenai target sama dengan sebuah pistol dan senapan, dan sara tidak berpikiran bahwa dia mampu, jim menunjukkan generalitas yang lebih luas daripada sara.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> John M. Ivancevich dkk, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006) h. 97-99.



## 5. Indikator *Self Efficacy*

Bandura menyebutkan bahwa ada tiga indikator *self efficacy*, yaitu:<sup>47</sup>

### a. *Magnitude* (level)

Dimensi *magnitude* ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan *self efficacy* secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya akan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.

### b. *Generality*

Ini berhubungan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas yang dikerjakan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self efficacy* yang tinggi pada aktivitas yang luas atau tertentu saja. Maksudnya individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Dan individu dengan *self efficacy* rendah hanya mampu menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam penyelesaian suatu tugas.

### c. *Strength*

Ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu

---

<sup>47</sup> Albert Bandura, *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1986).

akan memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan individu. Tingkat *self efficacy* yang lebih rendah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya. Sedangkan orang yang memiliki *self efficacy* yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

## 6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Tinggi rendahnya *self efficacy* seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Ini disebabkan adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Menurut Bandura, tingkat *self efficacy* seseorang dipengaruhi oleh:<sup>48</sup>

- a. Sifat dari tugas yang dihadapi individu
- b. Insentif eksternal (*reward*) yang diterima individu
- c. Status atau peran individu dalam lingkungannya
- d. Informasi tentang kemampuan diri.

## 7. Perspektif Islam tentang *Self Efficacy*

Al-quran berbicara kepada akal dan perasaan manusia mengajar mereka tentang aqidah tauhid; membersihkan jiwa mereka dengan berbagai praktek ibadah; memberi mereka petunjuk untuk kebaikan dan kepentingannya, baik dalam kehidupan individu maupun sosial, menunjukkan kepada mereka jalan terbaik guna mewujudkan jati dirinya, mengembangkan kepribadiannya dan meningkatkan dirinya menuju kesempurnaan insani sehingga mampu mewujudkan kebahagiaan bagi dirinya di dunia dan akhirat. al-Qur'an sebagai

---

<sup>48</sup> Albert Bandura, *Social Foundation of Thought and Actin: Asocial Cognitive Theory*, (Englewood Cliffs: Prentice-Hall,1986)

rujukan pertama juga menegaskan tentang percaya diri dan pentingnya bagi kehidupan manusia, dalam hal ini sesuai dengan fokus pembahasan skripsi ini.

Ada beberapa ayat yang mengindikasikan pentingnya memiliki percaya diri dan perilaku di antaranya adalah surat Ali Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Terjemahnya:

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman. (Ali-Imran:139)”<sup>49</sup>

Ayat-ayat di atas dapat dikategorikan ayat yang berbicara tentang persoalan percaya diri karena berkaitan dengan sifat dan sikap seorang mukmin yang memiliki nilai positif terhadap dirinya dan memiliki keyakinan yang kuat. Dari ayat di atas nampak bahwa orang yang percaya diri dalam al-Qur'an disebut sebagai orang yang tidak takut atau sedih serta mengalami kegelisahan adalah orang yang beriman dan orang-orang yang *istiqomah*. Banyaknya ayat-ayat lain yang menggambarkan tentang keistimewaan kedudukan manusia di muka bumi dan juga bahkan tentang keistimewaan umat Islam yang menurut penulis merupakan ayat yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan rasa percaya diri.

#### **D. Perilaku Individu**

##### **1. Pengertian**

Perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang dengan orang lain atau seseorang dengan lingkungannya. Psikologi memandang bahwa

<sup>49</sup> Departemen Agama RI, *Alquraan Al Kaeim dan Terjemahan*. Bandung, Jabal, 2014.

perilaku manusia (*Human Behavior*) sebagai reaksi yang dapat bersifat sederhana maupun bersifat kompleks mengenai perilaku sikap manusia. Pembahasan perilaku dari teori motivasi, dari sisi teori belajar dan dari sudut pandang lain, akan memberikan penekanan yang berbeda-beda. Namun satu hal selalu dapat disimpulkan, yaitu bahwa perilaku manusia tidaklah sederhana untuk dipahami dan diprediksi. Begitu banyak faktor- faktor internal dan eksternal dari dimensi masa lalu, saat ini dan masa datang yang ikut mempengaruhi perilaku manusia.

Disamping berbagai faktor penting seperti hakikat stimulus itu sendiri, latar belakang individu, motivasi status kepribadian, dan sebagainya memegang sikap individu memegang peranan dalam menentukan bagaimanakah perilaku seseorang dilingkungan pada gilirannya, lingkungan secara timbal balik akan mempengaruhi sikap dan perilaku. Interaksi antara situasi dan lingkungan dengan sikap, dengan berbagai faktor didalamnya maupun diluar diri individu akan membentuk suatu proses kompleks yang akhirnya menentukan bentuk perilaku seseorang.<sup>50</sup>

## 2. Jenis perilaku

Sebagaimana diketahui bahwa perilaku/aktifitas yang ada pada individu atau organisme itu tidak timbul dengan sendirinya. Tetapi sebagai akibat dari adanya stimulus atau rangsang yang mengenai individu atau organisme itu.

---

<sup>50</sup> Widyatun, *Pengaruh sikap dan perilaku individu terhadap perilaku kesehatan*, Jurnal Ilmiah Psikologi/No. 2, Januari 1999: 1-24, h. 2-3.

Perilaku atau aktifitas itu merupakan jawaban atau respon terhadap stimulus yang mengenainya. Perilaku ini terbagi menjadi dua:<sup>51</sup>

- a. Perilaku yang alami (*innate behavior*) adalah perilaku yang dibawa sejak invidu dilahirkan yakni berupa reflek-reflek dan isnting.
- b. Perilaku Operan (*operant behavior*) adalah perilaku yang dibentuk melalui proses belajar.

### 3. Pembentukan Perilaku

Pembentukan perilaku dapat dibagi menjadi 3 cara sesuai dengan keadaan yang diharapkan, yaitu:<sup>52</sup>

- a. Cara pembentukan perilaku dengan kondisioning atau kebiasaan

Salah satu cara pembentukan perilaku dapat ditempuh dengan kondisioning atau kebiasaan. Dengan cara membiasakan diri untuk berperilaku seperti yang diharapkan, akhirnya akan terbentuklah perilaku tersebut. Cara ini didasarkan atas teori belajar kondisioning baik yang dikemukakan oleh Pavlov maupun oleh Thorndike dan Skinner terdapat pendapat yang tidak seratus persen sama namun para ahli tersebut mempunyai dasar pandangan yang tidak jauh berbeda satu dengan yang lain. Kondisioning Pavlov dikenal dengan kondisioning klasik, sedangkan kondisioning Thorndike dan Skinner dikenal sebagai Kondisioning operan. Walaupun demikian ada yang menyebut kondisioning Thorndike sebagai Kondisioning Instrumental dan Kondisioning Skinner sebagai

---

<sup>51</sup> Widyatun, *Pengaruh sikap dan perilaku individu terhadap perilaku kesehatan*, Jurnal Ilmiah Psikologi/No. 2, Januari 1999: 1-24, h. 4.

<sup>52</sup> Mohyi, *Teori dan Perilaku Organisai*, (Surabaya: Rajasa, 1999).

Kondisioning operan. Seperti yang telah dipaparkan diatas pandangan ini untuk pembentukan perilaku didasarkan dengan kondisioning atau kebiasaan.\

b. Pembentukan perilaku dengan pengertian

Disamping pembentukan perilaku dengan kondisionong atau kebiasaan, pembentukan perilaku dapat ditempuh dengan pengertian atau insight. Cara ini berdasarkan atas teori belajar kognitif, yaitu belajar dengan disertai dengan adanya pengertian. Bila ada eksperimen Thorndike dalam belajar yang dipentingkan adalah soal latihan, maka dalam eksperimen Kohler adalah seorang tokoh dalam psikologi dan termasuk dalam aliran kognitif.

c. Pembentukan perilaku dengan menggunakan model

Disamping cara-cara pembentukan perilaku seperti diatas, pembentukan perilaku masih dapat ditempuh dengan menggunakan model atau contoh. Pemimpin bisa dijadikan contoh oleh yang dipimpinnya. Cara ini didasarkan atas teori belajar sosial (*social learning theory*) atau *observational learning theory* yang dikemukakan oleh Albert Bandura.

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Predisposisi (*predisposisi factors*)

Faktor predisposisi mencakup beberapa hal, antara lain pengetahuan dan sikap masyarakat, tradisi dan kepercayaan masyarakat terhadap hal-hal yang

berkaitan dengan masalah dan sistem nilai yang dianut masyarakat, tingkat pendidikan, tingkat sosial, ekonomi dan sebagainya.

b. Faktor Pendukung (*enabling factors*)

Faktor ini mencakup ketersediaan alat, sarana dan prasarana atau fasilitas.

c. Faktor Penguat (*Reinforcing Factors*)

Sikap dan perilaku petugas, dukungan pasangan suami atau istri dan perilaku tokoh masyarakat.

### 5. Indikator Perilaku

Perilaku individu erat kaitannya dengan disiplin ilmu manajemen. Berikut beberapa indikator mengenai perilaku:<sup>53</sup>

a. Ambisi (*ambition*)

Schermerhorn menyebut ambisi sebagai sikap yang positif, sesuatu yang diinginkan untuk terus ditingkatkan baik terhadap diri sendiri maupun orang lain.

b. Persepsi (*perception*)

Persepsi merupakan proses internal yang terjadi didalam diri individu dalam menerima, mengorganisir dan menafsirkan informasi yang diterima dilingkungannya.

c. Kepribadian (*personality*)

Schermerhorn menyebut kepribadian sebagai gambaran karakter yang dibuat seseorang sehingga ia berbeda dengan orang lain.

d. Sikap (*attitude*)

---

<sup>53</sup> Schermerhorn, Introduction to Management

Sikap disini adalah sebagai kecenderungan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu terhadap orang dan hal-hal dalam lingkungannya.

e. Emosi (*emotion*)

Emosi disini adalah sebagai sebuah perasaan yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak.

f. Suasana hati (*mood*)

Suasana hati merupakan perasaan positif atau negative atau keadaan pikiran yang berkaitan untuk beberapa waktu.

g. Stress (*stress*)

Stress adalah sebagai keadaan ketegangan yang dialami oleh individu yang menghadapi tuntutan luar biasa, kendala atau peluang.

## 6. Perspektif Islam tentang Perilaku

Menurut fitrahnya, seperti telah dikemukakan, hakikat dan susunan manusia, terdiri dari unsur jasmani dan rohani. Ruh menurut al-Kindi bersifat sederhana dan substansinya berasal dari Allah. Dengan perantaraan ruh, manusia memperoleh pengetahuan pancaindra dan pengetahuan akal. Pengetahuan pancaindra hanya mengenai hal yang lahir saja, sedangkan pengetahuan akal menggambarkan hakekat manusia. Melalui kedua unsur itulah Allah telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baik-nya.

Ayat al-Qur'an surah At-tin (95) ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Terjemahnya:

“Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”



Tujuannya adalah agar manusia dapat melakukan aktivitas kehidupan di muka bumi ini dengan baik. Suatu kehidupan di mana manusia mengikatkan dirinya satu sama lain, saling terikat, saling membantu, dan saling tergantung. Manusia berada dalam fitrahnya yang benar, ketika unsur ruhani mengendalikan dan mengarahkan unsur jasmani. Ketika itu ruh memberikan pengetahuan, pengertian, kehendak, ikhtiar, dan ketetapan atau keputusan atas sesuatu kepada jasmaninya. Manusia dikatakan tidak berada dalam fitrahnya yang normal, ketika kecenderungan jasmani terlalu mendominasi, dan menguasai berbagai perilakunya. Terlebih ketika dominasi jasmani tersebut sampai memadamkan lentera ruh dan petunjuk-petunjuknya, sehingga tertutuplah pengetahuan, pengertian, kehendak, dan ikhtiar.

## **E. Gender**

### **1. Pengertian Gender**

Gender sering diidentikkan dengan jenis kelamin (*sex*), padahal gender berbeda dengan jenis kelamin. Gender sering juga dipahami sebagai pemberian dari Tuhan atau kodrat Ilahi, padahal gender tidak semata-mata demikian. Secara etimologis kata ‘gender’ berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin.<sup>54</sup> Kata gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dalam hal nilai dan perilaku.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Jhon M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1983), 265.

<sup>55</sup> Victoria Neufeldt, (ed), *Webster's New World Dictionary*, (New York: Webster's New World Cleveland, 1984), 561.

Definisi lain tentang gender adalah perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial budaya.<sup>56</sup> Lebih tegas lagi disebutkan dalam *Women's Studies Encyclopedia* bahwa gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.<sup>57</sup> Gender merupakan ciri-ciri, sifat, peran, tanggung jawab serta posisi perempuan dan laki-laki yang dibentuk (dikonstruksikan) secara sosial.<sup>58</sup>

Dari beberapa definisi tentang gender di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa gender adalah suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi sosial dan budaya, nilai dan perilaku, mentalitas dan emosi, serta faktor-faktor nonbiologis lainnya.

## 2. Faktor Penentu Gender

Gender dapat berubah dalam kurun waktu, konteks wilayah dan budaya tertentu. Perubahan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya yaitu Sistem kepercayaan/ agama, ideology, budaya (adat istiadat, tradisi), Etnisitas, Golongan, Sistem politik, Sistem ekonomi, Sejarah serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>59</sup> Gender mencakup antara laki-laki dan perempuan,

---

<sup>56</sup> Showalter Elaine, (ed), *Speaking Of Gender...*,

<sup>57</sup> Siti Musdah Mulia, *Islam Menggugat Poligami...*,

<sup>58</sup> Ahmad Yani, E-Book: Sebuah Panduan Praktis dan Pengalaman Program ANCORS Manual Pengarusutamaan Gender (PUG)...

<sup>59</sup> Ahmad Yani, E-Book: Sebuah Panduan Praktis dan Pengalaman Program ANCORS Manual Pengarusutamaan Gender (PUG)...

yang dipengaruhi oleh bagaimana perempuan atau laki-laki diharuskan untuk berpikir dan bertindak sesuai dengan kebiasaan yang berlaku.

### 3. Indikator Gender

Adapun indikator dari kesetaraan gender adalah:<sup>60</sup>

#### a. Akses

Yang dimaksud dengan akses adalah peluang atau kesempatan dalam memperoleh atau menggunakan sumber daya tertentu. Mempertimbangkan bagaimana memperoleh akses yang adil antara perempuan dan laki-laki.

#### b. Partisipasi

Merupakan keikutsertaan atau partisipasi dalam hal pekerjaan atau kelompok dalam kegiatan atau dalam hal pengambilan keputusan.

#### c. Kontrol

Kontrol adalah penguasaan atau wewenang atau kekuatan dalam mengambil keputusan. Dalam hal ini apakah pemegang jabatan sebagai pengambil keputusan didominasi oleh gender tertentu atau tidak.

#### d. Manfaat

Manfaat adalah kegunaan yang dapat dinikmati secara optimal. Keputusan yang telah diambil memberikan manfaat yang adil dan setara bagi perempuan dan laki-laki atau tidak.

---

<sup>60</sup> Annisa Melinda & Umi Najihah, *Perkembangan Kesetaraan Gender Di Negara-Negara Arab*, Seminar Nasional Bahasa Arab Mahasiswa II, 2018: 385-396, h.387.

#### 4. Alur Kerja Analisis Gender

Dengan menggunakan GAP, para perencana pembangunan dapat mengidentifikasikan kesenjangan gender (*gender gap*) dan permasalahan gender (*gender issues*) serta sekaligus menyusun rencana/kebijakan/program yang ditujukan untuk memperkecil atau menghapus kesenjangan gender tersebut. Berikut beberapa alur kerja analisis mengenai gender:

##### a. Tahap Analisis Kebijakan Gender

Tahap ini ditujukan untuk mengetahui apakah sebuah kebijakan responsive gender atau tidak. Ini ibarat sebuah kegiatan untuk mendiagnosa kebijakan. Langkah awal dalam tahap ini adalah mengidentifikasi tujuan atau sasaran kebijakan yang ada saat ini, serta tujuan atau sasaran kebijakan apa saja yang telah dirumuskan untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.

Langkah berikutnya untuk menganalisis sebuah kebijakan responsive gender atau tidak adalah dengan menganalisis berbagai sumber dan atau faktor-faktor penyebab terjadinya kesenjangan gender, dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesenjangan dengan menggunakan empat elemen utama yaitu akses, control, partisipasi dan manfaat.

Langkah terakhir dalam tahap ini adalah identifikasi masalah gender. Identifikasi masalah gender dapat dilakukan dengan menjawab berikut: Apa masalah-masalah gender yang diungkapkan oleh faktor-faktor kesenjangan gender? Dimana letak kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan? Kemudian selanjutnya mengapa terjadi kesenjangan dan bagaimana cara mengatasi hal tersebut?

#### b. Formulasi Kebijakan Gender

Tahap ini merupakan tahap kedua dalam analisis gender, sebagai kelanjutan dari tahap sebelumnya. Tahap ini berusaha merumuskan formula kebijakan yang responsive gender. Untuk itu yang perlu dilakukan adalah melakukan identifikasi tentang indikator gender baik berupa indikator kuantitatif atau kualitatif apa saja yang perlu diidentifikasi dengan tujuan untuk mengukur keberhasilan program yang responsive gender. Selanjutnya perlu mengetahui indikator apa saja yang dapat menjelaskan apakah faktor – faktor kesenjangan sudah berkurang atau bahkan bertambah? Dan apakah ukuran keberhasilan kesetaraan dan keadilan gender?

#### c. Rencana Tindak Kebijakan Gender

Tahap ketiga ini merupakan tahap krusial karena merupakan tindak lanjut dari dua tahap sebelumnya yang menentukan apakah sebuah kebijakan dapat di implementasikan atau tidak. Untuk itu ada dua langkah dalam tahap ini yaitu penyusunan rencana tindakan kebijakan/program yang responsif gender perlu disusun untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara laki-laki dan perempuan. Setelah itu yang perlu dilakukan adalah menentukan sasaran-sasaran apa (kualitatif dan atau kuantitatif) yang perlu dirumuskan untuk setiap rencana tindak kebijakan yang telah disusun.

### 5. Perspektif Islam terhadap Gender

Dalam mengkaji permasalahan gender dalam Islam, hendaknya kita kembali kepada qur'an dan sunnah karena keduanya merupakan sumber pokok ajaran Islam. Maka sebelum menilik isu-isu dalam qur'an dan sunnah yang

dipermasalahan oleh para aktifis gender, penting kiranya kita melihat prinsip keadilan gender yang sudah dibahas dalam qur'an dan hadits.

Pada dasarnya, Islam tidak pernah membedakan antara laki-laki dan perempuan, tidak ada yang membedakan hal tersebut di mata Allah kecuali tingkat ketaqwaan yang membedakannya. Dalam al-Quran banyak disebutkan ayat-ayat yang menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan itu sama. Diantaranya surah Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Terjemahnya:

“Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui lagi Maha mengenal”<sup>61</sup>

Dalam Islam, tiap manusia laki-laki dan perempuan itu sama; kita sama-sama hambaNya yang diciptakan untuk beribadah kepadaNya, untuk menjadi khalifah di muka bumi ini, untuk memakmurkan apa yang telah Allah berikan kepada kita, untuk tidak membuat kerusakan di atas bumi, untuk sama-sama berlomba dalam kebaikan agar kelak mendapatkan kebahagiaan abadi di akhirat. Bahkan jika menoleh ke belakang tentang sejarah perlakuan kamu-kaum dan agama sebelum Islam kepada perempuan, bisa kita lihat bagaimana Islam telah mengangkat posisi perempuan. Bahkan sampai menjadikan surga di bawah

<sup>61</sup> Departemen Agama RI, *Alquraan Al Karim dan Terjemahannya*, Bandung, Jabal, 2014.

telapak kaki ibu, sebagaimana yang telah disebutkan dalam beberapa hadits Nabi Muhammad SAW.

Jadi, Islam sebenarnya telah menempatkan perempuan dan laki-laki pada kewajiban yang sesuai kemampuan mereka. Karena keadilan bukan berarti harus memberikan porsi yang sama untuk masing-masing, akan tetapi adil adalah dengan memberikan porsi yang sesuai dengan kemampuan masing-masing orang.

Dari situlah kemudian Islam memberikan kewajiban dan tugas yang berbeda antara kaum laki-laki dan perempuan. Adapun untuk pahala atau ganjaran, tetap sesuai dengan apa yang telah mereka perbuat; amal shalih akan dibalas dengan kebaikan dan perbuatan buruk akan dibalas dengan yang setimpal.

#### **F. *Keterkaitan Variabel***

Gender atau yang biasa kita kenal dengan laki-laki dan perempuan merupakan suatu asset yang penting dalam perusahaan karena menjadi faktor keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Namun tanpa adanya perilaku yang baik serta efikasi diri yang tinggi, kinerja seseorang tidak akan baik. Gender disini tidak berfokus kepada jenis kelamin, melainkan lebih kepada peran, fungsi, serta perilaku dari laki-laki dan perempuan tersebut. Gender dapat berubah dalam kurun waktu, konteks wilayah dan budaya tertentu. Perubahan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya yaitu Sistem kepercayaan/ agama, ideology, budaya (adat istiadat, tradisi), Etnisitas, Golongan, Sistem politik, Sistem ekonomi, Sejarah serta kemajuan ilmu

pengetahuan dan teknologi.<sup>62</sup> Gender mencakup antara laki-laki dan perempuan, yang dipengaruhi oleh bagaimana perempuan atau laki-laki diharuskan untuk berpikir, berperilaku dan bertindak sesuai dengan kebiasaan yang berlaku.

*Self Efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu. Perubahan *Self Efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Philip dan Gully pada tahun 1997 menemukan bahwa *Self Efficacy* berhubungan positif dengan penetapan tingkat tujuan. Individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan lain yang lebih tinggi.

Selain itu, individu juga dipahami memiliki *self-beliefs* yang memungkinkan mereka berlatih mengukur pengendalian atas pikiran, perasaan, dan tindakan mereka. Bandura (1977) memperlihatkan bahwa individu membuat dan mengembangkan persepsi diri atas kemampuan yang menjadi instrumen pada tujuan yang mereka kejar dan pada kontrol yang mereka latih atas lingkungannya.<sup>63</sup> Adapun fondasi persepsi Bandura terhadap *reciprocal determinism*, memandang bahwa:

1. Faktor personal dalam bentuk kognisi, afektif, dan peristiwa biologis
2. Tingkah laku

---

<sup>62</sup> Ahmad Yani, E-Book: Sebuah Panduan Praktis dan Pengalaman Program ANCORS Manual Pengarusutamaan Gender (PUG)....,

<sup>63</sup> Frank Pajares dan Dale H. Schunk, *Self-Beliefs and School Success: Self-efficacy, Self-Concept, and School Achievement*, hlm. 239-266.



3. Pengaruh lingkungan membuat interaksi yang menjadi hasil dalam *triadic reciprocity*.<sup>64</sup>

Sifat timbal balik penentu pada fungsi manusia ini dalam teori kognitif sosial memungkinkan untuk menjadi terapi dan usaha konseling yang diarahkan pada personal, lingkungan, dan faktor perilaku.

Teori kognitif sosial berakar pada pandangan tentang *human agency* bahwa individu merupakan agen yang secara proaktif mengikutsertakan dalam lingkungan mereka sendiri dan dapat membuat sesuatu terjadi dengan tindakan mereka. Adapun kunci pengertian *agency* adalah kenyataan bahwa di antara faktor personal yang lain, individu memiliki *self-beliefs* yang memungkinkan mereka melatih mengontrol atas pikiran, perasaan, dan tindakan mereka, bahwa “apa yang dipikirkan, dipercaya, dan dirasakan orang mempengaruhi bagaimana mereka bertindak”.<sup>65</sup>

#### **G. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir yaitu penjelasan yang bersifat sementara untuk menggambarkan suatu gejala yang menjadi objek suatu permasalahan. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel *Self Efficacy* (Efikasi Diri) dan Perilaku Individu. Yang menjadi perbandingan adalah Gender pada PT Bank Negara Indonesia (BNI) Tbk Kantor Wilayah Kota Makassar. Dengan adanya perbedaan peran, sifat, perilaku serta efikasi diri antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan akan menghasilkan suatu kinerja yang

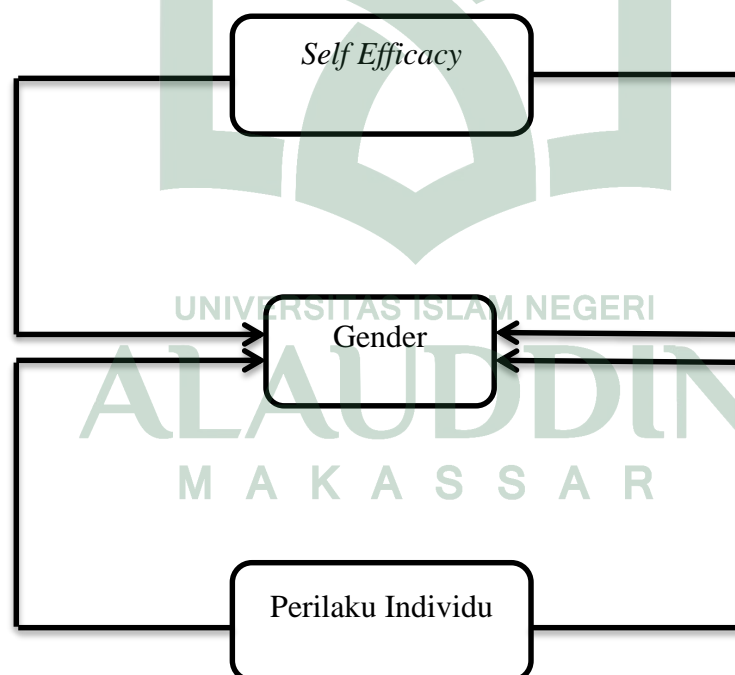
---

<sup>64</sup> Frank Pajares, “Overview of Social Cognitive Theory

<sup>65</sup> Albert Bandura, *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory* (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1986), h. 25.

mendukung perusahaan dengan menjadikan beberapa indikator dari gender sebagai tolak ukur untuk menentukan perbedaan dari segi efikasi diri dan perilaku individu karyawan tersebut.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka pikir**





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. *Jenis Penelitian***

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan proses data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti.<sup>66</sup>

##### **B. *Lokasi dan Tempat Penelitian***

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Negara Indonesia yang berada di Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar yang terdapat di Jl. Cendrawasih No. 153-155, Mario, Kec Mariso, Kota Makassar Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian berlangsung selama kurang lebih dua bulan.

##### **C. *Pendekatan Penelitian***

Penelitian ini merupakan pendekatan komparatif. Pendekatan komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perbandingan, persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta dan serta sifat-sifat objek yang diteliti berdasarkan kerangka pemikiran tertentu.<sup>67</sup>

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui perbandingan, persamaan dan perbedaan karyawan laki-laki dan karyawan perempuan dari segi

---

<sup>66</sup> Kasiram, Moh *Metodologi Penelitian*, (Malang : UIN Malang Press, 2008)

<sup>67</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 1999) h. 7

efikasi diri dan perilaku karyawan PT Bank Negara Indonesia (BNI) Tbk Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar.

#### **D. *Populasi dan Sampel***

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>68</sup> Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Negara Indonesia (BNI) Tbk Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar yang berjumlah 136 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).<sup>69</sup>

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.<sup>70</sup> Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang

---

<sup>68</sup> Sugiyono, *Metode Peneitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h.148.

<sup>69</sup> Sugiyono, *Metode Peneitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 149.

<sup>70</sup> Sugiyono, *Metode Peneitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 151-152.

ada dalam populasi itu.<sup>71</sup> Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin*.<sup>72</sup>

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n = jumlah sampel

N = Ukuran Sampel

e = *margin of error* yaitu tingkat kesalahan maksimal yang masih dapat ditoleransi (5%)

maka penelitian ini mengambil sampel sebanyak 101 responden.

#### **E. Sumber Data**

Jenis Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

##### **1. Data Primer**

Sumber data yang memberikan data secara langsung kepada peneliti, peneliti perlu mengolah data kembali untuk dapat digunakan lebih lanjut. Data primer umumnya diperoleh. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Sugiyoo, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h.152

<sup>72</sup> Husain Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) h.78

<sup>73</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2003)

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari lapangan atau lokasi penelitian yaitu di Kota Makassar melalui *interview* yang dilakukan secara langsung kepada responden. Data primer penelitian ini tentang Analisis Perbandingan *Self Efficacy* dan Perilaku Individu berdasarkan Gender.

## **2. Data Sekunder**

Sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada peneliti, dapat diperoleh melalui dokumen, buku, hasil penelitian, dll. Data sekunder umumnya telah dikumpulkan oleh Lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui berbagai sumber data diantaranya artikel-artikel, jurnal, buku serta berbagai referensi mengenai Analisis Perbandingan *Self Efficacy* dan Perilaku Individu berdasarkan Gender.

### **F. Metode Pengumpulan Data**

Terdapat tiga metode pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

#### **1. Angket (kuisisioner)**

Angket adalah pengajuan pernyataan atau pertanyaan tertulis serta pilihan jawaban kepada responden yang menjadi sampel penelitian.

#### **2. Studi kepustakaan**

Yaitu dilakukan dengan cara membaca dan mengutip baik secara langsung maupun tidak langsung dari literatur-literatur yang berhubungan langsung dengan variabel penelitian.

### G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk memperoleh dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.<sup>74</sup> Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima tingkat preferensi jawaban.<sup>75</sup> Dengan pilihan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Adapun instrumen penelitian sebagai berikut:

**Tabel.3.1**  
**Instrument penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
1	<b>Self efficacy</b>	Self Efficacy (kepercayaan diri) adalah suatu keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya mampu berperilaku dan melaksanakan tugas seperti yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil yang diinginkan. (Robert A. Baroon & Dale H. Schunk:2003)	1. Magnitude (level) 2. Generality 3. Strength (A. Bandura:2006)	<b>Likert</b>
2	<b>Perilaku Individu</b>	Perilaku individu adalah interaksi antara	1. Ambisi ( <i>ambition</i> )	<b>Likert</b>

<sup>74</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2013), h. 46

<sup>75</sup> Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005)



		individu dengan individu yang lain atau pun interaksi antara individu dengan karakteristik organisasi. (Schermerhoon:2014)	2. Persepsi ( <i>perception</i> ) 3. Kepribadian ( <i>personality</i> ) 4. Sikap ( <i>attitude</i> ) 5. Emosi ( <i>emotion</i> ) 6. Suasana hati 7. Stress (Schermerhoon:2014)	
3	<b>Gender</b>	Gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. (Fakih, M:2006)	1. Akses 2. Partisipasi 3. Control 4. Manfaat (Fakih, M:2006)	<b>Likert</b>

#### H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Karena penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif komparatif maka teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis statistik yang tersedia. Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan *software* SPSS dengan cara memasukkan hasil dari penilaian dan pengukuran variabel yang akan diuji.

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok

pengukuran pada instrumen tersebut.<sup>76</sup> Untuk melakukan uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka kriteria statistiknya sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{table}$ , maka variabel tersebut tidak valid.

Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  tetapi bertanda negative, maka  $H_0$  akan tetap di tolak dan  $H_a$  akan diterima.

## 2. Uji Realibilitas

Teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah teknik analisis statistik melalui program computer *Microsoft Excel & SPSS*.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas yang digunakan dalam model regresi ini adalah uji statisik dengan *non-parametrik kolmogorof-smirnov* (K-S). Nilai signifikan yang residual terdistribusi secara normal jika nilai asymp. Sig (2-tailed) dalam pengujian *one-sample kolmogorof smimov test* lebih dari  $\alpha = 0,05$  uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis terlebih dahulu sebagai berikut:

$H_0$ : Data residual terdistribusi normal

---

<sup>76</sup> Hadi, *Beberapa Penerapan Psikologi Dalam Industri*, (yogyakarta: Balai Pembinaan Administrasi Gadjah Mada, 2001), h. 121.

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas model regresi yang baik.<sup>77</sup> Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Dalam penelitian ini nilai toleransi dan VIF digunakan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas. Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan sebagai variabel independent lainnya. Apabila suatu model regresi memiliki nilai toleransi  $\leq 0,01$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$  maka telah terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila suatu model regresi memiliki nilai toleransi  $\geq 0,10$  atau sama dengan  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.<sup>78</sup> untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji *Glesjer*. Jika *variance* dan residual dari pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glesjer*, yaitu mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresi

---

<sup>77</sup> Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multiprivate dengan Program SPSS, h.105

<sup>78</sup> Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multiprivate dengan Program SPSS, h.139

nilai absolut residual terhadap variabel independent. Pengambilan keputusan mengenai heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikan lebih dari 0,05 *probability value* maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedasitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi.<sup>79</sup> Dalam penelitian ini digunakan uji Durbin Watson (DW Test) untuk menguji keberadaan autokorelasi dalam model regresi.

#### 4. Independen Sampel T-Test

Uji hipotesis dengan menggunakan *Independent Sample T-test* digunakan untuk mengetahui perbedaan rata-rata dua sampel yang berbeda. *Independent Sample T-Test* digunakan untuk mengetahui perbedaan karyawan laki-laki dengan karyawan wanita PT Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar. Adapun rumus model umum yang digunakan dalam *Independent Sample T-test* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Z_0 = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Dimana:

$\bar{X}_1$  = Rata-rata kelompok 1

$\bar{X}_2$  = Rata-rata kelompok 2

---

<sup>79</sup> Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multiprivate dengan Program SPSS, h.139.

$\mu_1$  = Rata-rata populasi 1

$\mu_2$  = Rata-rata populasi 2

$S_1$  = Standar deviasi kelompok 1

$S_2$  = Standar deviasi kelompok 2

$n_1$  = Banyaknya sampel kelompok 1

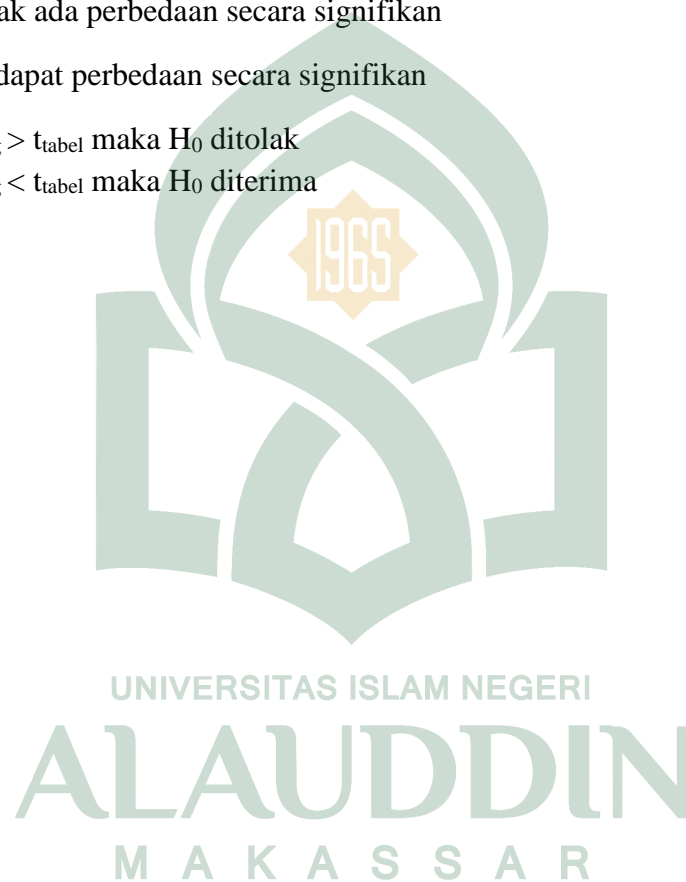
$n_2$  = Banyaknya sampel kelompok 2

$H_0$  = Tidak ada perbedaan secara signifikan

$H_a$  = Terdapat perbedaan secara signifikan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### ***A. Gambaran umum perusahaan***

##### ***1. Sejarah PT Bank Negara Indonesia Tbk***

PT Bank Negara Indonesia Tbk yang biasa disebut BNI awalnya didirikan sebagai bank sentral dengan nama “Bank Negara Indonesia” di Negara Indonesia berdasarkan peraturan pemerintah UU No.2 tahun 1946 tanggal 5 juli 1964 dan berdasarkan UU No. 17 tahun 1968. Awal berkembangnya Bank Negara Indonesia lebih dikenal dengan nama “Bank Negara Indonesia 46” dengan status sebagai bank milik Negara. Adapun peran BNI sebagai bank yang diberi mandat langsung oleh pemerintah ialah untuk memperbaiki ekonomi rakyat serta berpartisipasi dalam pembangunan nasional yang dikukuhkan dalam UU No. 17 tahun 1968 tentang Bank Negara Indonesia Tbk.

Pada tahun 1992 berdasarkan peraturan pemerintah No.19 tahun 1992 telah dilakukan penyesuaian bentuk hokum BNI menjadi perusahaan perseroan terbatas. Penyesuaian bentuk hukum persero tersebut dinyatakan dalam akta No. 131 tanggal 31 Juli tahun 1992 dan diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No. 71 tanggal 11 September 1992 dengan tambahan No. 1A pada taun 2007 pada tanggal 16 Agustus tahun 2007 dan penyesuaian tersebut dinyatakan dalam akta No. 46 tanggal 13 Juni 2008 serta telah mendapat persetujuan dari menteri hukum dan hak asasi manusia Republik Indonesia dengan surat keputusan No. AHU-AH. 01.02.50609 pada

tanggal 12 Agustus 2008. Perubahan anggaran dasar BNI dilakukan pada tanggal 17 Maret 2015 oleh notaris Fathiah Helmi, S.H. melalui persetujuan menteri hukum dan hak asasi manusia Republik Indonesia dengan surat keputusan No. AHU-AH.01.03.0776526 pada tanggal 14 April 2015.<sup>80</sup>

## **2. Profil Perusahaan**



PT Bank Negara Indonesia merupakan Bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pertama diindonesia setelah mencatatkan sahamnya dibursa efek Surabaya pada tahun 1996. Untuk memperkuat daya saingnya ditengah industri perbankan nasional dengan melakukan sejumlah aksi rekapitalisasi oleh pemerintah pada tahun 2007 dan penawaran umum saham terbatas yang dilaksanakan pada tahun 2010. Sebanyak 60% saham yang dimiliki oleh PT Bank Negara Indonesia Tbk dimiliki oleh pemerintah sedangkan 40% nya dimiliki oleh masyarakat baik kepemilikan secara individu, institusi domestik dan asing.

Saat ini PT Bank Negara Indonesia Tbk atau biasa disebut Bank BNI tercatat sebagai Bank Nasional terbesar ke-4 di Indonesia dilihat dari total asset, total kredit, maupun total dana pihak ketiga dengan didukung sejumlah anak

---

<sup>80</sup> Sejarah PT Bank Negara Indonesia Tbk Republik Indonesia <http://www.bni.co.id>

perusahaan seperti BNI Syariah, BNI Multifinance, BNI Sekuritas, BNI Life Insurance, dan BNI Remittance. BNI juga memiliki berbagai anak perusahaan cabang seperti salah satunya BNI Cabang Mattoangin yang bertempat di Jl.Cendrawasih Kota Makassar dan merupakan salah satu anak perusahaan dari banyak anak perusahaan lain. BNI menawarkan berbagai layanan jasa dan produk perbankan diantaranya layanan penyimpanan dana, fasilitas pinjaman, baik pada segmen korporasi, menengah maupun kecil serta menawarkan produk dan layanan terbaik dengan melakukan penyesuaian kebutuhan nasabah sejak kecil remaja, dewasa hingga pekerja yang sudah pensiun.<sup>81</sup>

### **3. Visi dan Misi PT Bank Negara Indonesia Tbk**

#### **a. Visi**

Menjadi lembaga keuangan yang unggul dalam pelayanan dan kinerja.

#### **b. Misi**

1. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah dan selaku mitra pilihan utama.
2. Meningkatkan nilai investor yang unggul bagi investor.
3. Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
4. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan komunitas.

---

<sup>81</sup> Sejarah PT Bank Negara Indonesia Tbk Republik Indonesia <http://www.bni.co.id>



5. Menjadin acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik.<sup>82</sup>

**4. *Self efficacy dan perilaku individu berdasarkan Gender pegawai pada pegawai PT Bank Negara Indonesia Tbk***

Para karyawan di PT Bank Negara Indonesia baik itu laki-laki ataupun pegawai perempuan selalu menjaga hubungan baik antar sesama. Saling memberikan informasi yang dianggap penting agar dapat menyeimbangkan langkah dalam pengembangan perusahaan. Dengan ada *self efficacy* yang baik maka target, pekerjaan dan hasil sesuai dengan apa yang diinginkan sehingga mampu membangun pribadi yang berpengetahuan dan mampu memberikan sumbangsi yang baik bagi perusahaan. Begitu juga dengan perilaku setiap individu dalam perusahaan baik pegawai laki-laki dan pegawai perempuan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan sikap serta perilaku yang ada dalam setiap individu tersebut.

Berkaitan dengan peran dan fungsi antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan, PT Bank Negara Indonesia memberikan peran yang sesuai. Seperti pada pegawai perempuan di PT Bank Negara Indonesia lebih memberikan peran dan posisi sebagai *teller, costumer service*, dan Admin kredit sedangkan untuk pegawai laki-laki di PT Bank Negara Indonesia memberikan peran yang sesuai seperti *Driver, Back Office*, dan *General Manajer* dan posisi lainnya.

---

<sup>82</sup> Sejarah PT Bank Negara Indonesia Tbk Republik Indonesia <http://www.bni.co.id>

## **B. Gambaran Penelitian**

### **1. Karakteristik responden**

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di PT Bank Negara Indonesia cabang Mattoangin Kota Makassar berjumlah 101 responden terdiri dari 42 pegawai laki-laki dan 59 pegawai perempuan. Mereka dipilih secara *random* yaitu dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi tersebut.

#### **a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin**

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi perbedaan dan perbandingan berdasarkan jenis kelamin responden.

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Responden	Jumlah
1	Laki-laki	42
2	Perempuan	59
	Total	101

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas menunjukkan jumlah responden sebanyak 101 orang yang terbagi atas 42 pegawai laki-laki dan 59 pegawai perempuan yang mewakili semua populasi pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Mattoangin Kota Makassar.

b. Karakteristik berdasarkan Usia

Analisis karakteristik berdasarkan usia dilakukan untuk mengetahui tingkat umur responden selama bekerja di PT Bank Negara Indonesia Cabang Mattoangin Kota Makassar. Berikut data responden berdasarkan Usia:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik responden berdasarkan usia**

No	Usia		Jumlah responden	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
1	20 > Tahun	20 > Tahun	10 orang	29 orang
2	30 > Tahun	30 > Tahun	12 orang	20 orang
3	40 > Tahun	40 > Tahun	9 orang	4 orang
4	50>Tahun	50>Tahun	11 orang	6 orang
	Total		42 orang	59 orang

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas menunjukkan jumlah responden pegawai laki-laki usia 20> tahun sebanyak 10 orang, usia 30> tahun sebanyak 12 orang dan usia 40> tahun berjumlah 9 orang, usia 50> tahun sebanyak 11 orang. Sedangkan untuk responden pegawai perempuan usia 20> tahun sebanyak 29 orang, usia 30> tahun berjumlah 20 orang, usia 40> tahun berjumlah 4 orang, dan usia 50> tahun berjumlah 6 orang.

c. Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir

Analisis karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dilakukan secara *random* untuk mengetahui strata pendidikan pada PT Bank

Negara Indonesia Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar. Berikut data pendidikan terakhir responden.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan terakhir		Jumlah responden	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
1	SMA/SMK	SMA/SMK	1 orang	5 orang
2	D3	D3	4 orang	3 orang
3	S1	S1	30 orang	40 orang
4	S2	S2	7 orang	11 orang
	Total		42 orang	59 orang

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pegawai laki-laki pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar pada pendidikan SMA/SMK berjumlah 1 orang, D3 berjumlah 4 orang, S1 berjumlah 30 orang dan S2 berjumlah 7 orang. Sedangkan pada pegawai perempuan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 5 orang, D3 berjumlah 3 orang, S1 berjumlah 40 orang dan S2 berjumlah 11 orang.

## **2. Deskripsi Variabel Penelitian**

### **a. Variabel *Self Efficacy* pada Pegawai laki-laki BNI Cabang Mattoangin**

Variabel *Self Efficacy* pada penelitian ini diukur dengan 3 indikator yang dibagi menjadi 9 pernyataan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Item Pernyataan *Self Efficacy***

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah responden (N)
1	Saya berusaha mendapatkan hasil yang maksimal setiap tugas/pekerjaan yang dilakukan.	18	20	3	1	-	42
2	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan.	7	30	5	-	-	42
3	Saya tidak mudah putus asa dalam mengerjakan tugas/pekerjaan meskipun terdapat banyak kesulitan.	20	22	-	-	-	42
4	Saya tetap mengerjakan tugas/pekerjaan karena itu merupakan tanggung jawab.	38	4	-	-	-	42
5	Saya selalu mencari solusi dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan.	21	20	1	-	-	42
6	Saya tekun dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.	18	24	-	-	-	42
7	Saya selalu berusaha mengisi waktu dengan hal-hal yang positif.	-	34	8	-	-	42
8	Saya selalu mempunyai cara dalam menangani stress ketika jenuh dengan tugas/pekerjaan.	3	28	11	-	-	42
9	Saya mampu mengendalikan diri	-	26	16	-	-	42

	saya dengan cara positif.						
--	---------------------------	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.4 menjelaskan bahwa dari 9 pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju, setuju, netral dan tidak setuju.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap pernyataan dari item pertama sampai dengan pernyataan ke Sembilan menunjukkan bahwa pegawai pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Mattoangin Kota Makassar menganggap bahwa pegawai laki-laki memiliki *Self Efficacy* yang tinggi, walaupun ada beberapa yang masih mempunyai *Self Efficacy* yang rendah namun didominasi oleh pegawai yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi.

b. Variabel Perilaku Individu pada Pegawai laki-laki BNI Cabang Mattoangin

Variabel Perilaku Individu pada penelitian ini diukur berdasarkan 7 indikator yang dibagi menjadi 14 buah pernyataan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Item Pernyataan Perilaku Individu**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah responden (N)
1	Saya mempunyai sikap yang positif terhadap diri sendiri.	18	22	2	-	-	42
2	Saya ingin meningkatkan sikap positif yang ada pada	6	30	6	-	-	42

	diri saya.						
3	Rekan kerja bagi saya adalah tim untuk menyelesaikan tugas.	4	17	21	-	-	42
4	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya.	38	4	-	-	-	42
5	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	21	20	1	-	-	42
6	Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru.	12	18	12	-	-	42
7	Ketika saya mengambil keputusan selalu berdasarkan data dan informasi yang akurat.	24	18	-	-	-	42
8	Saya merasa senang apabila setiap pegawai memiliki sikap yang baik.	1	20	15	6	-	42
9	Saya bertindak hal positif karena dipengaruhi oleh keadaan.	6	26	10	-	-	42
10	Saya bertindak hal positif karena dipengaruhi oleh keinginan saya.	4	16	20	2	-	42
11	Saya selalu mempunyai perasaan yang positif dengan keadaan yang saya hadapi.	2	24	13	3	-	42
12	Saya selalu mempunyai fikiran positif akan keadaan yang saya hadapi.	17	18	2	5	-	42
13	Saya bisa menemukan solusi seberat apapun tuntutan yang ada.	21	12	9	-	-	42
14	Saya merasa tertantang jika dihadapkan dengan peluang yang besar.	8	23	11	-	-	42

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Pada tabel 4.5 menjelaskan bahwa dari 14 item pernyataan yang disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju, setuju, netral dan tidak setuju.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap pernyataan dari item pertama sampai dengan item ke empat belas menunjukkan bahwa pegawai Laki-laki pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Mattoangin Kota Makassar memiliki sikap dan perilaku yang baik.

c. Variabel *Self Efficacy* Pada Pegawai Perempuan BNI Mattoangin.

Variabel *Self Efficacy* pada penelitian ini diukur dengan 3 indikator yang dibagi menjadi 9 pernyataan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi item pernyataan *Self Efficacy***

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah responden (N)
1	Saya berusaha mendapatkan hasil yang maksimal setiap tugas/pekerjaan yang dilakukan.	16	40	3	-	-	59
2	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan.	41	11	7	-	-	59
3	Saya tidak mudah putus asa dalam mengerjakan	37	22	-	-	-	59



	tugas/pekerjaan meskipun terdapat banyak kesulitan.						
4	Saya tetap mengerjakan tugas/pekerjaan karena itu merupakan tanggung jawab.	38	21	-	-	-	59
5	Saya selalu mencari solusi dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan.	31	28	1	-	-	59
6	Saya tekun dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.	25	34	-	-	-	59
7	Saya selalu berusaha mengisi waktu dengan hal-hal yang positif.	4	37	18	-	-	59
8	saya selalu mempunyai cara dalam menangani stress ketika jenuh dengan tugas/pekerjaan.	13	38	8	-	-	59
9	Saya mampu mengendalikan diri saya dengan cara positif.	13	46	-	-	-	59

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.6 menjelaskan bahwa dari Sembilan item pernyataan yang disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju, setuju dan netral.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai perempuan pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar memiliki *Self Efficacy* yang tinggi.

d. Variabel Perilaku Individu pegawai perempuan BNI Mattoangin

Variabel Perilaku Individu pada penelitian ini diukur berdasarkan 7 indikator yang dibagi menjadi 14 buah pernyataan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Distribusi Item Pernyataan Perilaku Individu**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah responden (N)
1	Saya mempunyai sikap yang positif terhadap diri sendiri.	20	37	2	-	-	59
2	Saya ingin meningkatkan sikap positif yang ada pada diri saya.	25	30	4	-	-	59
3	Rekan kerja bagi saya adalah tim untuk menyelesaikan tugas.	8	40	11	-	-	59
4	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik kepada	38	21	-	-	-	59

	bawahannya.						
5	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	31	28		-	-	59
6	Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru.	29	28	2	-	-	59
7	Ketika saya mengambil keputusan selalu berdasarkan data dan informasi yang akurat.	22	37	-	-	-	59
8	Saya merasa senang apabila setiap pegawai memiliki sikap yang baik.	11	42	7	-	-	59
9	Saya bertindak hal positif karena dipengaruhi oleh keadaan.	36	20	3	-	-	59
10	Saya bertindak hal positif karena dipengaruhi oleh keinginan saya.	28	26	5	-	-	59
11	Saya selalu mempunyai perasaan yang positif dengan keadaan yang saya hadapi.	7	42	10	-	-	59
12	Saya selalu mempunyai fikiran positif akan	19	28	12	-	-	59

	keadaan yang saya hadapi.						
13	Saya bisa menemukan solusi seberat apapun tuntutan yang ada.	26	32	1	-	-	59
14	Saya merasa tertantang jika dihadapkan dengan peluang yang besar.	8	50	1	-	-	59

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Pada tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 14 item pernyataan yang disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju, setuju, dan netral.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap pernyataan dari item pertama sampai dengan pernyataan ke empat belas menunjukkan bahwa pegawai perempuan pada PT Bank Negara Indonesia memiliki perilaku yang baik dan positif dalam melakukan segala pekerjaan yang diberikan.

e. Variabel gender pada pegawai BNI Mattoangin

Variabel Perilaku Individu pada penelitian ini diukur berdasarkan 4 indikator yang dibagi menjadi 8 buah pernyataan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden laki-laki dan perempuan terhadap kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Item Pernyataan Pegawai Laki-Laki**

No	Pernyataaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
----	-------------	----	---	---	----	-----	--------

							responden (N)
1	Saya mendapatkan kesempatan yang luas dalam penggunaan sumber daya yang ada.	11	29	3	-	-	42
2	Saya mendapatkan peluang dalam mengakses fasilitas sesuai dengan bidang pekerjaan.	20	21	1	-	-	42
3	Saya memiliki partisipasi dalam pengambilan keputusan.	13	9	20	-	-	42
4	saya memiliki partisipasi dalam suatu kegiatan terhadap kelompok.	9	21	12	-	-	42
5	Saya dapat mengambil keputusan sesuai dengan jabatan yang saya miliki.	7	18	17	-	-	42
6	Saya melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan yang saya miliki.	10	14	8	10	-	42
7	Saya mengambil keputusan yang tepat agar dapat memberikan manfaat terhadap organisasi.	4	10	28	-	-	42

8	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang memberikan manfaat terhadap organisasi.	13	21	8	-	-	42
---	--	----	----	---	---	---	----

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.8 menjelaskan bahwa dari 8 item pernyataan yang disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju, setuju, netral dan tidak setuju.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap pernyataan dari item pertama sampai dengan pernyataan ke delapan menunjukkan bahwa pegawai laki-laki pada PT Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin memiliki akses, partisipasi, peran serta manfaat yang sesuai dalam melakukan segala pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Item Pernyataan Pegawai Perempuan**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah responden (N)
1	Saya mendapatkan kesempatan yang luas dalam penggunaan sumber daya yang ada.	16	38	3	2	-	59
2	Saya mendapatkan peluang dalam mengakses fasilitas	50	7	2	-	-	59

	sesuai dengan bidang pekerjaan.						
3	Saya memiliki partisipasi dalam pengambilan keputusan.	13	25	20	1	-	59
4	Saya memiliki partisipasi dalam suatu kegiatan terhadap kelompok.	11	26	22	-	-	59
5	Saya dapat mengambil keputusan sesuai dengan jabatan yang saya miliki.	7	25	27	-	-	59
6	Saya melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan yang saya miliki.	10	36	12	1	-	59
7	Saya mengambil keputusan yang tepat agar dapat memberikan manfaat terhadap organisasi.	1	50	8	-	-	59
8	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang memberikan manfaat terhadap organisasi.	15	41	4	-	-	59

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.8 menjelaskan bahwa dari 8 item pernyataan yang disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju, setuju, netral dan tidak setuju.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap pernyataan dari item pertama sampai dengan pernyataan ke delapan menunjukkan bahwa pegawai perempuan pada PT Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar memiliki akses, partisipasi, peran serta manfaat yang sesuai dalam melakukan segala pekerjaan yang diberikan.

### **C. Hasil Analisis Data dan Olah Statistik**

#### **1. Uji Validitas Dan Uji Realibilitas**

Uji validitas dan realibitas dilakukan untuk menguji setiap instrumen penelitian (kuesioner) apakah layak/valid dan reliable untuk digunakan dalam penelitian atau tidak. Uji ini sangat penting karena jika terbukti bahwa setiap instrumen penelitian tidak valid maupun tidak reliable, maka instrumen tersebut tidak dapat digunakan dalam penelitian.

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil dari r-hitung pada *output SPSS* dibandingkan dengan r-tabel yang dicari pada tabel r pada  $df = n - 2$ . Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan r-tabel 0,297. Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka instrument penelitian dikatakan valid.



**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Pegawai Laki-Laki**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Self Efficacy</i>	<b>X1.1</b>	<b>0.416</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.1</b>	<b>0.625</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.1</b>	<b>0.644</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X4.1</b>	<b>0.673</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X5.1</b>	<b>0.564</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X6.1</b>	<b>0.585</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X7.1</b>	<b>0.506</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X8.1</b>	<b>0.364</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X9.1</b>	<b>0.720</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
<b>Perilaku Individu</b>	<b>X1.2</b>	<b>0.600</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.2</b>	<b>0.471</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.2</b>	<b>0.527</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X4.2</b>	<b>0.642</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X5.2</b>	<b>0.596</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X6.2</b>	<b>0.587</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X7.2</b>	<b>0.692</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X8.2</b>	<b>0.494</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X9.2</b>	<b>0.745</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X10.2</b>	<b>0.685</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>

	<b>X11.2</b>	<b>0.736</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X12.2</b>	<b>0.756</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X13.2</b>	<b>0.676</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X14.2</b>	<b>0.577</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
<b>Gender</b>	<b>Y1</b>	<b>0.599</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y2</b>	<b>0.657</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y3</b>	<b>0.730</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y4</b>	<b>0.824</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y5</b>	<b>0.838</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y6</b>	<b>0.835</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y7</b>	<b>0.821</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y8</b>	<b>0.808</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>

Sumber: Data Perhitungan SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel *Self Efficacy* dan Perilaku Individu berdasarkan Gender memiliki *corrected-total correlation* (r-hitung) > r-tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 42$ . Oleh karena itu, nilai r-tabel = 0,297 membuktikan bahwa seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Validitas Pegawai Perempuan**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Self Efficacy</i>	<b>X1.1</b>	<b>0.686</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.1</b>	<b>0.661</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>

	<b>X3.1</b>	<b>0.752</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X4.1</b>	<b>0.532</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X5.1</b>	<b>0.729</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X6.1</b>	<b>0.838</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X7.1</b>	<b>0.772</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X8.1</b>	<b>0.762</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X9.1</b>	<b>0.749</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
<b>Perilaku Individu</b>	<b>X1.2</b>	<b>0.666</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.2</b>	<b>0.751</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.2</b>	<b>0.655</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X4.2</b>	<b>0.673</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X5.2</b>	<b>0.671</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X6.2</b>	<b>0.577</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X7.2</b>	<b>0.570</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X8.2</b>	<b>0.503</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X9.2</b>	<b>0.777</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X10.2</b>	<b>0.576</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X11.2</b>	<b>0.679</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X12.2</b>	<b>0.525</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X13.2</b>	<b>0.554</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>X14.2</b>	<b>0.493</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1</b>	<b>0.672</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>

	<b>Y2</b>	<b>0.745</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y3</b>	<b>0.789</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y4</b>	<b>0.824</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y5</b>	<b>0.891</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y6</b>	<b>0.823</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y7</b>	<b>0.738</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y8</b>	<b>0.736</b>	<b>0.297</b>	<b>Valid</b>

Sumber: Data Perhitungan SPSS 21, 2019.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel *Self Efficacy* dan Perilaku Individu berdasarkan Gender (perempuan) memiliki *corrected-total correlation* (r-hitung) > r-tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 59$ . Oleh karena itu, nilai r-tabel = 0,297 membuktikan bahwa seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan valid.

#### **b. Uji Realibilitas**

Uji realibilitas atau uji keandalan merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliable* apabila nilai yang ditetapkan yaitu *cronbach's Alpha* > 0,60.<sup>83</sup> Hasil uji Realibilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

<sup>83</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*, H. 220.

**Tabel 4.12**  
**Uji realibilitas pegawai laki-laki**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	<b>0.729</b>	<b>9</b>	<b>Reliable</b>
<b>Perilaku Individu</b>	<b>0.881</b>	<b>14</b>	<b>Reliable</b>
<b>Gender</b>	<b>0.778</b>	<b>8</b>	<b>Reliable</b>

Sumber: data perhitungan SPSS 21, 2019.

Hasil output diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* variabel *Self Efficacy* sebesar  $0,729 > 0,60$ , variabel Perilaku Individu menunjukkan nilai  $0,881 > 0,60$  dan variabel Gender menunjukkan nilai  $0,778 > 0,60$ . Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten.

**Tabel 4.13**  
**Uji realibilitas pegawai Perempuan**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	<b>0.881</b>	<b>9</b>	<b>Reliable</b>
<b>Perilaku Individu</b>	<b>0.867</b>	<b>14</b>	<b>Reliable</b>
<b>Gender</b>	<b>0.901</b>	<b>8</b>	<b>Reliable</b>

Sumber: data perhitungan SPSS 21, 2019.

Hasil output diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* variabel *Self Efficacy* sebesar  $0,881 > 0,60$ , variabel Perilaku Individu menunjukkan nilai  $0,867 > 0,60$  dan variabel Gender menunjukkan nilai  $0,901 > 0,60$ . Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian *one sample kolomogrov-smirnov*.

**Tabel 4.14**  
**Hasil uji Normalitas Pegawai Laki-Laki**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.03564904
Most Extreme Differences	Absolute	.180
	Positive	.180
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132

Sumber: Data Perhitungan SPSS 21, 2019

Berdasarkan non-parametrik *kolmogorov smirnov* (KS) pada hasil tabel diatas nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,132 > 0,05$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas *kolmogorov smirnov* yang berarti bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

**Tabel 4.15**  
**Hasil uji Normalitas Pegawai Perempuan**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63646037
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.050
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		7.87
Asymp. Sig. (2-tailed)		.566

Sumber: Data Perhitungan SPSS 21, 2019

Berdasarkan non-parametrik *kolmogorov smirnov* (KS) pada hasil diatas nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,566 > 0,05$  maka dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas *kolmogorov smirnov* berarti bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

## 2. Uji multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolonieritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF), sebagai berikut: Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada penelitian tersebut.

**Tabel 4.16**  
**Hasil uji multikolinearitas pegawai laki-laki**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Self efficacy	0.617	1.620
	Perilaku individu	0.617	1.620

a. Dependent Variable: Gender

Sumber: data perhitungan SPSS 21, 2019

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel diatas, karena nilai VIF untuk semua variabel lebih  $\leq 10$  dan nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  maka dapat disimpulkan tidak ada atau tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Pegawai**  
**Perempuan**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Self efficacy	0.442	2.264
	Perilaku individu	0.442	2.264

a. Dependent Variable: Gender

Sumber: data perhitungan SPSS 21, 2019

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel diatas, karena nilai VIF untuk semua variabel lebih  $\leq 10$  dan nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  maka dapat disimpulkan tidak ada atau tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Pengambilan keputusan mengenai adanya heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (*probability value*  $> 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat daritabel berikut:



**Tabel 4.18****Hasil Uji Heteroskedastisitas Pegawai Laki-Laki**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.253	5.262		-0.618	0.540
	Self efficacy	-0.080	0.159	-0.999	-0.502	0.619
	Perilaku individu	0.153	0.099	0.305	1.548	0.130

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data perhitungan SPSS 21, 2019

Berdasarkan hasil uji *Park* tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi semua variabel berada diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada kedua model tersebut dan telah memenuhi uji asumsi klasik.

**Tabel 4.19****Hasil Uji Heteroskedastisitas Pegawai Perempuan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.895	2.815		-1.739	0.088
	Self efficacy	-0.017	0.104	-0.030	-0.164	0.870
	Perilaku individu	0.146	0.067	0.407	2.191	0.033

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data perhitungan SPSS 21, 2019

Berdasarkan hasil uji *Park* tersebut, dapat dilihat bahwa

nilai signifikansi semua variabel berada diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada kedua model tersebut dan telah memenuhi uji asumsi klasik.

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model ini terdapat korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini digunakan uji Durbin Watson (DW Test) untuk menguji keberadaan autokorelasi dalam model regresi.

**Tabel 4.20**

#### Hasil Uji Autokorelasi Pegawai Laki-Laki

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.508 <sup>a</sup>	.258	.220	4.138	2.123

a. Predictors: (Constant), perilaku individu, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Gender

Sumber: Data perhitungan SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel output model summary diatas diketahui nilai durbin Watson sebesar 2.123 pada taraf signifikan 5% dengan rumus  $(K;N)$ , Adapun jumlah variabel dalam penelitian ini  $K=2$  dan sampel atau  $N = 42$ . Maka diperoleh nilai tabel durbin Watson dL sebesar 1.407 dU 1.606. Karena nilai durbin Watson sebesar  $2.123 > \text{nilai dL dan dU}$  maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam durbin Watson tidak terdapat masalah atau gejala outokorelasi.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Autokorelasi Perempuan**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.473 <sup>a</sup>	.223	.196	3.701	1.715

a. Predictors: (Constant), perilaku individu, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Gender

Sumber: Data perhitungan SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel output model summary diatas diketahui nilai durbin Watson sebesar 1,715 pada taraf signifikan 5% dengan rumus  $(K;N)$ , Adapun jumlah variabel dalam penelitian ini  $K=2$  dan sampel atau  $N = 59$ . Maka diperoleh nilai tabel durbin Watson dL sebesar 1.509 dU 1.649. Karena nilai durbin Watson sebesar  $1.715 >$  nilai dL dan dU maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam durbin Watson tidak terdapat masalah atau gejala outokorelasi.

### **3. *Independen Sampel T-Test***

Uji independen sample t-test adalah pengujian untuk mengetahui perbedaan antara dua kelompok sampel yang berbeda. Setelah mendapatkan hasil outputnya kemudian bandingkan mana yang lebih tinggi rata-ratanya supaya dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan, apakah  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dasar pengambilan keputusan nilai signifikansi atau Sig (2-tailed)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jika nilai Sig (2-tailed)  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

a. Variabel *Self Efficacy* dan Perilaku Individu Pada Pegawai Laki-Laki

Tabel 4.22

Hasil Uji Independen t-test Pegawai Laki-Laki

Independent Samples Test						
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)
Nilai	Equal variances assumed	7.934	.006	18.993	82	.000
	Equal variances not assumed			18.993	68.470	.000

Sumber: data perhitungan SPSS 21, 2019

1. Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai Sig. Levene's Test for Equality of Variance adalah sebesar  $0,006 < 0,05$ , artinya varians data dari *Self Efficacy* dan Perilaku Individu Pegawai Laki-Laki dan Pegawai Perempuan berbeda.
2. Berdasarkan output pada bagian Equal variance assumed diketahui nilai Sig (2-tailed) sebesar  $000 < 0,05$ . Sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji independen t test  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan mengenai *Self Efficacy* dan Perilaku Individu pada pegawai Laki-laki dan Pegawai Perempuan.
3. Berdasarkan perhitungan  $r$  hitung dan  $r$  table. Dengan menggunakan rumus  $(\alpha/2);(df) = (0,05/2);() = 0,025;82$ . Maka nilai  $t$  table 2,018. Dengan demikian nilai  $t$  hitung  $18,993 > t$  tabel 2,018 berdasarkan pengambilan keputusan melalui perbandingan nilai  $t$  hitung 18,993 dan nilai  $t$  table dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat

perbedaan rata rata mengenai *Self Efficacy* dan Perilaku Individu pada Pegawai Laki-laki dan Pegawai Perempuan

**b. Variabel *Self Efficacy* dan Perilaku Individu Pada Pegawai Perempuan**

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Independen sampel t-test pegawai Perempuan**

		Independent Samples Test				
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)
Nilai	Equal variances assumed	10.426	.002	19.896	115	.000
	Equal variances not assumed			19.896	97.231	.000

Sumber: Data Perhitungan SPSS 21, 2019.

1. Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai Sig. Levene's Test for Equality of Variance adalah sebesar  $0,002 < 0,05$ , artinya varians data dari *Self Efficacy* dan Perilaku Individu Pegawai Laki-Laki dan Perempuan berbeda.
2. Berdasarkan output pada bagian Equal variance assumed diketahui nilai Sig (2-tailed) sebesar  $000 < 0,05$ . Sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji independen t test  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara *Self Efficacy* dan Perilaku Individu pada pegawai Laki-laki dan Pegawai Perempuan.
3. Berdasarkan perhitungan r hitung dan r table. Dengan menggunakan rumus  $(\alpha/2);(df) = (0,05/2);() = 0,025;115$ . Maka nilai t table 2,001 . Dengan demikian nilai t hitung  $19,896 > t$  tabel 2,001 berdasarkan

pengambilan keputusan melalui perbandingan nilai  $t$  hitung 19,896 dan nilai  $t$  table dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat perbedaan rata rata mengenai *Self Efficacy* dan Perilaku Individu pada pegawai Laki-laki dan Pegawai Perempuan.

#### **4. Pembahasan**

##### **a. Perbedaan *Self Efficacy* berdasarkan Gender pada PT Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar.**

Berdasarkan hasil uji *independen sampel t-test* yang dilakukan terhadap pegawai laki-laki dan pegawai perempuan diperoleh nilai Sig (2-tailed) pada *equal variance assumed* sebesar  $000 < 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam *Uji Independen sampel t-test*, bahwa terdapat perbedaan mengenai *Self Efficacy* antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan di PT Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data pada Perusahaan PT Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Kota Makassar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun mereka bekerja dalam perusahaan yang sama, namun dilihat dari segi peran, tugas, fungsi, partisipasi dan manfaatnya memiliki perbedaan.

Gender merupakan perbedaan fungsi dan peran sosial yang dikonstruksikan oleh masyarakat serta tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan. Maka dari itu gender belum tentu sama ditempat yang berbeda dan dapat berubah dari waktu ke waktu. *Self Efficacy* adalah sebagai *judgement* individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan.

Penelitian yang berkaitan dilakukan oleh Cecilia Engko dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *Self-Esteem* dan *Self-Efficacy* sebagai variabel intervening disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja individual melalui metode dan analisis jalur (*Path Analysis*).<sup>84</sup>

Adapun teori yang berkaitan dengan penelitian ini adalah *Self Efficacy Theory* yang dikemukakan oleh Albert Bandura pada tahun 1991 Teori efikasi diri ini adalah teori suatu teori yang menyatakan dengan adanya efikasi diri akan menciptakan spiral positif bagi seorang pegawai/karyawan yaitu dengan lebih terlibat dalam tanggung jawab yang diberikan kemudian seiring dengan hal itu kinerja akan terus meningkat dan tujuan yang ingin dicapai terwujud.

Adapun teori lain yang mendukung mengenai perbedaan laki-laki dan perempuan adalah teori Psikologi sosial (*social psychology*) yaitu ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku individu sebagai fungsi dari rangsang-rangsang sosial individu. hal tersebut menunjukkan bahwa unit analisis dari psikologi sosial adalah individu, bukan masyarakat. Sehingga pengertian dari psikologi sosial dapat pula diartikan sebagai suatu kajian tentang sifat, fungsi, fenomena perilaku sosial dan pengalaman mental dari individu dalam sebuah konteks sosial.<sup>85</sup>

#### **b. Perbedaan Perilaku Individu Berdasarkan Gender pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar**

---

<sup>84</sup> Cecilia Engko, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Bisnis dan Akuntansi/No.1, April 2008:1-12, h.8-10.

<sup>85</sup> Dadung supardan, *Pengantar Ilmu Sosial*, (Bandung: Bumi Aksara, 2008).

Berdasarkan hasil uji *independen sampel t-test* yang dilakukan terhadap pegawai laki-laki dan pegawai perempuan diperoleh nilai Sig (2-tailed) pada *equal variance assumed* sebesar  $000 < 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam *Uji Independen sampel t-test*, bahwa terdapat perbedaan mengenai *Self Efficacy* antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan di PT Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data pada Perusahaan PT Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Kota Makassar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun mereka bekerja dalam perusahaan yang sama, namun dilihat dari segi peran, tugas, fungsi, partisipasi dan manfaatnya memiliki perbedaan.

Gender merupakan perbedaan fungsi dan peran sosial yang dikonstruksikan oleh masyarakat serta tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan. Maka dari itu gender belum tentu sama ditempat yang berbeda dan dapat berubah dari waktu ke waktu. Perilaku Individu merupakan suatu fungsi dan bentuk interaksi antara karakteristik individu dengan lingkungannya yang saling mempengaruhi dan pada akhirnya dapat menentukan perilaku atau tindakannya.

Penelitian yang berkaitan dilakukan Jati Wakito & Irmawati dengan judul Perbedaan Gender dan sikap terhadap Peran Pekerjaan-Keluarga: Implikasinya pada perkembangan karir wanita disimpulkan bahwa pria dan wanita dewasa professional memberikan nilai dan penghargaan yang berbeda pada *Marital Role Commitment* (MRC), *Marital Role Reward Value* (MRRV), *Parental Reward of Value* (PRRV), dan *Parental role commitment* (PRC) yang dalam keempat



dimensi tersebut para wanita dewasa professional lebih besar memberikan penghargaan dari pada pria.<sup>86</sup>

Adapun teori yang berkaitan dengan penelitian ini adalah *Organizational Behavior Theory* atau Teori Perilaku Organisasi ialah teori yang berusaha mencari pemahaman komperehensif mengenai bagaimana peran individu/kelompok dan organisasi beserta hubungan sebab akibatnya dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan individu/kelompok maupun organisasi.

Adapun teori lain yang mendukung mengenai perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi perilakunya adalah teori psikologi perkembangan dan Psikologi Kepribadian. Dimana teori Psikologi Perkembangan menekankan perkembangan manusia dan berbagai faktor yang membentuk perilakunya sejak lahir sampai berumur lanjut. Psikologi perkembangan menelaah berbagai perubahan antar individual dan perubahan interindividual yang terjadi didalam perubahan intraindividual. Perubahan tersebut tidak hanya mendeskripsikan, tetapi juga menjelaskan perubahan-perubahan perilaku menurut tingkat usia seseorang. Sedangkan Psikologi Kepribadian menekankan dari hal penanaman dan peletakan tingkah laku didalam kepribadian individu. Psikologi Kepribadian adalah ilmu perilaku tentang gaya hidup individu atau cara karakteristik seseorang dalam bereaksi dan bertindak dalam masalah dan tujuan-tujuan hidup.<sup>87</sup>

---

<sup>86</sup> Jati Wakito, Irmawati, *Perbedaan Gender terhadap peran Pekerjaan-Keluarga: Implikasinya pada Perkembangan Karir Wanita*, Jurnal Manajemen, 2017.

<sup>87</sup> Dadang Supardan, *Pengantar Ilmu Sosial*, (Bandung: Bumi Aksara, 2008).

**c. Perbandingan *Self Efficacy* dan Perilaku Individu berdasarkan Gender pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar.**

Berdasarkan hasil dari Uji *Independen sampel t-test* pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai perempuan memiliki *Self Efficacy* dan perilaku yang lebih baik jika dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Hal itu dapat kita lihat pada tabel 4.21 dan tabel 4.22. Hasil perbandingan mengenai *Self Efficacy* dan Perilaku Individu berdasarkan gender juga dapat dilihat pada output analisis data pada penelitian ini. Hal ini didukung oleh tanggapan responden pada tabel 4.4 sampai dengan tabel 4.8 terhadap pernyataan yang peneliti nyatakan dalam bentuk kuesioner yang disebarkan kepada responden di PT Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar.

Adapun beberapa alasan pendukung adalah dimana pegawai perempuan selalu mengisi waktu yang kosong dengan hal-hal yang lebih bermanfaat, tekun dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, teliti dalam hal mengerjakan pekerjaan juga mampu mengendalikan diri dengan cara yang positif apabila mengalami stress atau jenuh dalam bekerja. Sedangkan pada pegawai laki-laki ia masih kurang dalam mengatasi hal-hal yang tidak terduga dalam melaksanakan atau mengerjakan pekerjaannya dan dalam mengendalikan diri apabila stress atau jenuh terhadap pekerjaan yang ada ia masih mencari cara dan solusi agar dapat mengatasi masalah tersebut.

Alasan lain yang menjadi perbandingan mengenai perilaku individu antara pegawai laki-laki dan perempuan adalah dimana pegawai laki-laki lebih mudah

gugup dalam melakukan pekerjaan atau hal-hal baru, masih kurang dapat mengontrol emosi dalam dirinya dan kurang peduli terhadap rekan kerjanya sedangkan untuk pegawai perempuan ia akan lebih merasa tertantang apabila dihadapkan dengan hal-hal baru karena baginya hal itu adalah peluang untuk bisa meningkatkan kinerjanya. Rekan kerja bisa dijadikan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi, menjadi teman diskusi dan bertukar pendapat serta pekerjaan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari Analisis Perbandingan *Self Efficacy* dan Perilaku Individu Berdasarkan Gender pada Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar sebagai berikut:

1. Perbedaan *Self Efficacy* berdasarkan Gender pada BT Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar.

Berdasarkan hasil uji *independen sampel t-test* yang dilakukan terhadap pegawai laki-laki dan pegawai perempuan diperoleh nilai Sig (2-tailed) pada *equal variance assumed* sebesar  $000 < 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam *Uji Independen sampel t-test*, bahwa terdapat perbedaan mengenai *Self Efficacy* antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan di PT Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Kota Makassar.

2. Perbedaan Perilaku Individu berdasarkan Gender pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Kota Makassar.

Berdasarkan hasil uji *independen sampel t-test* yang dilakukan terhadap pegawai laki-laki dan pegawai perempuan diperoleh nilai Sig (2-tailed) pada *equal variance assumed* sebesar  $000 < 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam *Uji Independen sampel t-test*, bahwa terdapat perbedaan mengenai Perilaku Individu antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan di PT Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Kota Makassar.

## B. Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. oleh sebab itu penulis berharap kepada penelitian selanjutnya untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian ini yang tentunya merujuk pada hasil penelitian yang sudah ada dengan harapan supaya penelitian yang dihasilkan dapat lebih baik dari sebelumnya. Melalui tahapan analisis dari penelitian ini maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar agar tetap memaksimalkan nilai perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan tetap memberikan reward kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan secara maksimal, agar karyawan lebih bersemangat, berdedikasi, antusias dan merasa dihormati serta dihargai sehingga ia lebih meningkatkan kontribusi kinerja karyawan yang mengarah pada peningkatan mutu dan nilai perusahaan tetap terjaga.
2. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk rujukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
3. Peneliti selanjutnya hendaknya dapat memperluas populasi penelitian tidak hanya dilakukan di wilayah Makassar, sehingga hasil yang diperoleh lebih bermanfaat secara umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Action: *A Social Cognitive Theory*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, edisi revisi, Malang: Press, 2009.
- Bandura, A. *Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Function- Dalam Education Psychologist*, 1993.
- Bandura, A. *Self Efficacy-The Exercise of Control*, New York: W.H Freeman Company, 1997.
- Bandura, A. *Social of Thought and Cognitive Theory*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1986.
- Bekker, M. H J, Croon, M. A & Bressers, B, "Childcare involvement, Job characteristic, Gender and Work attitudes as predictors of emotional exhaustion and sickness absence," (*Journal Work and Stress*), h. 221-237.
- Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1986.
- Departemen Agama RI, *Alquraan Al Karim dan Terjemahan*, Bandung: Jabal, 2014.
- Elaine Showalter. Ed, *Speaking of Gender*.
- Elvira Suriyani, "Sosialisasi Kesetaraan Gender pada Pegawai Kantor Kesejahteraan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Bekasi", (*Jurnal Kybernani*), 2010.
- Engko Cecilia, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self-Esteem* dan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening", (*Jurnal Bisnis dan Akuntansi*), 2008.
- Fakih, M, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2006.
- Gibson, J. L, Ivancevich, J. M, & Donnely Jr, J. H, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kedelapan*, Jakarta: Binarupa Aksara, 1996.
- Gifron Nur & Rini Risna Wita, *Teori-teori Psikologi*, Yogyakarta: Aruzz Media, 2012.
- Gozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip, 2005.

Jacqueline Granleese, "Occupational Pressures in Banking: Gender Differences" (*Woman in Management Review*).

Hadi, *Beberapa Penerapan Psikologi Dalam Industri*, Yogyakarta: Balai Pembinaan Administrasi Gadjah Mada, 2001.

<http://www.bni.co.id>

Fahmi, Irham *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Ismail, *Manajemen Perbankan Cetakan Kedua*, Jakarta: Kencana, 2011.

Ismail, bin. Muhammad & Jafi, al-Bukharyal A. Abu., *Al-jami al-Shahih Muhtasar Jilid I*, Beirut: Dar Ibn Katsir, 1987/1407.

Jati Wakito, Irmawati, "Perbedaan Gender Terhadap Peran Pekerjaan-Keluarga: Implikasinya pada Perkembangan Karir Wanita", Jakarta: (*Jurnal Manajemen*), 2017.

Jeanne Ellis Omrond, *Psikologi Sosial*, Jakarta: Penerbit ERLANGGA, 2008.

Jhon M. Echols dan Hasan Shandy, *Kamus Inggris Indonesia Jakarta*, Jakarta, Gramedia, 1983).

Lips, m. Hillary, *Sex and Gender an Introduction*: Mayfield Publishing Company, California.

Luluhima & Achie Sudiarti, *Menegakkan Hak Asasi Perempuan*, Jakarta, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014.

Kasiram, Moh, *Metode Penelitian*, Malang: UIN Malang Press, 2008.

Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.

Kreitner Robert & Angelo Knicki, *Organizational Behavior Second Edition*, Boston: Von Hofman Press, 1989.

Marihot T, E, Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2002.

Thoha Miftah, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Penerbit Galia Indonesia, 2009.

Mohyi, *Teori dan Perilaku Organisasi*, Surabaya: Rajasa, 1999.

Muhammad bin Ismail, Abu Abdillah al-Bukharyal-Jafi, *al-Shahih al-Muthtashar Jilid I*, Beirut: Dar Ibn Katsir, 1987/1407.

Narwoko Dwi & Bagong Suryanto. Ed, *Sosiologi Teks Pengantar & Terapan*, Jakarta: Prenada Media, 2004.

Neufeldt Victoria. Ed, *Webster's New World Dictionary*, New York: Webster's New World Cleveland, 1984.

Pajareras. Frank, *Overvie of Social Cognitive Theory*, 1999.

Pajeras Frank & Dale H. Schunk. Ed, *Self Beliefs and School Succes: Self Efficacy, Self Concept, and School Achievement*, 2000.

Robbins & Coulter, *Management 7<sup>th</sup> Edition*, New Jersey: Prentice Hall, 2014.

Robert A. Baroon & Donn Byrne, *Psikologi Sosial*, Jakarta: Penerbit ERLANGGA, 2003.

Schermerhon, *Introduction to Management*.

Schyns, B & G, V. Collani, "A New Occupational Self Efficacy Scale and its Relation to Personality Contracts and Organizational Variables" (*European journal of Work and Organizational Psychology*).

Siregar Sofyan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Press, 2013.

Siti Musdah Mulia, *Islam Menggugat Poligami*.

Subhan, "Peningkatan Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Membangun Good Governance.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta, 1999.

Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: CV. Alfabeta, 2015.

Suhartini, Eka, *Islamic Human Resource Management*, Makassar: Alauddin University Press, 2016.

Supardan, Dadang, *Pengantar Ilmu Sosial*, Bandung: Bumi Aksara, 2008).



Superdi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Bisnis*, Yogyakarta: UII Press, 2005.

Umar, Husain, *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Utama, 2005.

Widyatun, “Pengaruh Sikap dan Perilaku Individu terhadap Perilaku Kesehatan”, (*Jurnal Ilmiah Psikologi*), 1999.

Yani, Ahmad, *E-book: Sebuah Panduan Praktis dan Pengalaman Program ANCORS Manual Pengarusutamaan Gender*, PUG.

Yusuf, Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kemcana, 2014.

Zimmerer, Thomas, *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*, Salemba Empat, 2008.



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

**Assalamualaikumwarahmatullahi. Wr. Wb.**

Bapak/Ibu/Sdr/I yang saya hormati, saya **St Nurqadarsi** mahasiswa **Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar** sedang melakukan penelitian di kantor **Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar**. Penelitian yang saya lakukan berjudul “**Analisis Perbandingan *Self Efficacy* dan Perilaku Individu Berdasarkan Gender**”. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket (kuesioner) ini. Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr/i menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/i rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

#### Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu/Sdr/i Sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pertanyaan atau pernyataan dibawah ini dengan cara memberi tanda checklist (√) salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

#### Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

### 1. *Self Efficacy*

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1	Magnitude	Saya berusaha mendapatkan hasil yang maksimal setiap tugas/pekerjaan yang dilakukan.					
		Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan.					
		Saya tidak mudah putus asa dalam mengerjakan tugas/pekerjaan meskipun terdapat banyak kesulitan.					
2	Strength	Saya tetap mengerjakan tugas/pekerjaan karena itu merupakan tanggung jawab.					
		Saya selalu mencari solusi dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan.					
		Saya tekun dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.					
3	Generality	Saya selalu berusaha mengisi waktu dengan hal-hal yang positif.					
		Saya selalu mempunyai cara dalam menangani stress ketika jenuh dengan tugas/pekerjaan.					
		Saya mampu mengendalikan diri saya dengan cara positif.					

### 2. Perilaku individu

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS

1	Ambisi	Saya mempunyai sikap yang positif terhadap diri sendiri.					
		Saya ingin meningkatkan sikap positif yang ada pada diri saya.					
2	Persepsi	Rekan kerja bagi saya adalah tim untuk menyelesaikan tugas.					
		Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya.					
3	Kepribadian	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					
		Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru.					
4	Sikap	Ketika saya mengambil keputusan selalu berdasarkan data dan informasi yang akurat.					
		Saya merasa senang apabila setiap pegawai memiliki sikap yang baik.					
5	Emosi	Saya bertindak hal positif karena dipengaruhi oleh keadaan.					
		Saya bertindak hal positif karena dipengaruhi oleh keinginan saya.					
6	Suasana Hati	Saya selalu mempunyai perasaan yang positif dengan keadaan yang saya hadapi.					
		Saya selalu mempunyai fikiran positif akan keadaan yang saya hadapi.					
7	Stress	Saya bisa menemukan solusi seberat apapun tuntutan yang ada.					
		Saya merasa tertantang jika dihadapkan dengan peluang yang besar.					

### 3. Gender

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1	Akses	Saya mendapatkan kesempatan yang luas dalam penggunaan sumber daya yang ada.					
		Saya mendapatkan peluang dalam mengakses fasilitas sesuai dengan bidang pekerjaan.					
2	Partisipasi	Saya memiliki partisipasi dalam pengambilan keputusan.					
		Saya memiliki partisipasi dalam suatu kegiatan terhadap suatu kelompok,					
3	Kontrol	Saya dapat mengambil keputusan sesuai dengan jabatan yang saya miliki.					
		Saya melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan yang saya miliki.					
4	Manfaat	Saya mengambil keputusan yang tepat agar dapat memberikan manfaat terhadap organisasi.					
		Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang memberikan manfaat terhadap organisasi.					

## Lampiran 2

### Tabulasi Data

No	Jenis K	Umur	pendid	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	Total	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	X211	X212	X13	X14	total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
1	lk	22	SMA	5	4	5	4	4	4	3	3	3	35	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	52	4	3	4	4	3	4	4	3	29
2	lk	24	S1	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	60	4	4	3	3	4	4	4	4	30
3	lk	31	S1	4	4	3	4	5	4	4	5	3	36	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	58	4	5	3	5	4	4	5	4	34
4	lk	26	S1	5	4	4	4	4	4	3	4	3	35	4	5	3	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	56	4	4	5	4	3	4	3	4	31
5	lk	24	S1	5	5	4	4	5	4	4	3	4	38	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	54	5	4	3	4	3	3	4	4	30
6	lk	45	S1	5	3	4	5	3	3	3	4	4	34	3	4	5	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	50	4	3	4	3	4	3	4	4	29
7	lk	30	S1	4	4	5	4	4	4	3	4	3	35	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	54	5	4	5	4	4	4	3	4	33
8	lk	32	S1	5	4	4	5	5	5	4	4	5	41	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	59	5	4	4	3	5	5	5	4	35
9	lk	25	S1	5	4	4	4	5	5	2	4	3	36	4	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	3	60	2	5	3	5	3	4	5	4	31
10	lk	30	s1	4	5	4	5	4	5	5	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	lk	27	s2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	61	4	4	3	3	4	4	4	4	30
12	lk	27	s1	5	5	4	5	5	4	3	5	5	41	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	2	61	4	5	3	3	4	5	4	4	32
13	lk	30	s1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	67	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	lk	32	D3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	35	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	5	4	54	3	4	4	4	4	4	4	5	32
15	lk	32	s1	4	5	4	5	4	4	4	5	4	39	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	55	4	4	4	4	5	4	4	4	33
16	lk	30	s1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	lk	29	s1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	lk	27	s1	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	52	4	4	4	3	3	4	3	3	28
19	lk	31	s1	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	5	5	5	35
20	lk	40	s1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	lk	33	s1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	lk	28	s1	4	3	3	3	4	3	3	5	3	31	4	4	5	3	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	56	3	3	3	3	3	3	3	4	25
23	lk	27	d3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	53	4	4	3	3	4	4	4	4	30
24	lk	25	s1	5	4	5	5	5	4	4	3	5	40	4	4	5	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	57	5	5	4	4	5	3	3	3	32
25	lk	26	s1	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	57	4	5	4	4	4	3	3	3	30
26	lk	27	s1	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	lk	33	s1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	lk	32	s1	4	2	3	4	4	4	5	4	4	34	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	60	4	4	4	4	4	4	4	5	33
29	lk	28	s1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	lk	25	s1	5	4	3	4	4	4	5	3	4	36	4	5	5	5	5	4	4	5	3	2	3	3	3	3	54	4	4	3	5	5	5	4	3	33
31	lk	30	s1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	lk	28	s1	4	4	4	4	7	7	3	3	4	40	3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	49	4	3	4	4	4	4	3	4	30
33	lk	33	s1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	63	4	4	4	4	5	4	5	4	34
34	lk	30	s1	5	4	5	5	5	5	4	4	4	41	5	5	4	4	3	2	5	3	3	5	4	4	4	3	54	4	3	3	3	3	3	3	3	25
35	lk	27	D3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	54	4	4	4	4	5	5	4	4	34
36	lk	30	s1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	lk	35	s1	5	3	5	5	4	4	5	5	5	41	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	64	4	4	4	3	4	4	3	3	29
38	lk	32	s1	4	4	4	5	4	3	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	lk	19	S1	4	5	4	5	4	4	3	4	4	37	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	65	3	3	2	1	1	1	1	1	13
40	lk	32	s1	4	4	4	3	4	3	4	5	4	35	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57	4	4	3	3	4	4	4	4	30
41	lk	29	s1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	59	4	4	3	3	3	4	3	4	28
42	LK	30	S2	5	4	4	4	3	4	3	2	4	33	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	55	4	3	4	4	5	5	3	4	32

No	Jenis	Umur	penc	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	Total	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	X211	X212	X13	X14	total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total	
1 Pr	27	S1		5	4	4	4	5	4	4	3	3	36	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	56	4	4	3	3	2	2	3	3	24
2 Pr	28	S2		4	3	5	5	4	5	5	3	3	37	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	61	3	4	3	3	4	4	5	4	30
3 Pr	22	SMA		4	5	4	4	4	5	4	3	3	36	3	3	2	3	4	2	3	5	4	4	4	4	2	2	45	4	4	3	4	4	4	3	4	30	
4 Pr	22	SMA		4	5	5	5	4	4	4	4	4	39	2	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	4	5	53	4	4	4	4	4	2	5	5	32	
5 Pr	24	S1		5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	4	4	2	2	3	2	3	4	24	
6 Pr	20	SMK		5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	66	4	4	3	3	2	3	2	4	25	
7 Pr	23	S1		4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	58	5	4	4	4	4	5	4	4	34	
8 Pr	23	S1		4	5	4	5	4	3	3	3	3	34	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	50	4	3	4	4	4	4	4	4	31	
9 Pr	23	S1		5	3	3	5	5	4	3	3	5	36	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	64	5	5	4	5	4	5	5	4	37	
10 Pr	23	S1		4	3	3	5	5	3	3	3	3	32	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
11 Pr	23	S2		4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
12 Pr	23	S1		4	3	3	4	3	3	3	4	3	30	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	51	3	3	4	4	3	3	4	3	27	
13 Pr	25	S1		5	4	5	5	5	5	4	5	5	43	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
14 Pr	25	S1		5	4	4	5	4	5	4	4	4	39	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	61	4	4	3	4	3	3	5	5	31	
15 Pr	32	S1		5	5	4	5	4	4	4	4	3	38	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	53	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
16 Pr	25	S1		4	5	4	4	4	4	5	4	4	38	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	59	3	3	4	4	4	4	3	4	29	
17 Pr	29	S1		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
18 Pr	26	S1		5	5	4	4	4	4	4	5	5	40	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	57	4	3	3	3	3	3	4	4	27	
19 Pr	23	D3		5	5	4	5	4	4	4	3	4	38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	65	3	4	3	4	4	4	4	4	30	
20 Pr	26	D4		5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	5	4	4	4	4	4	33	
21 Pr	25	S1		4	4	4	5	4	4	5	4	4	38	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
22 Pr	25	S2		5	5	4	5	5	4	5	4	4	41	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	59	5	4	3	3	4	4	5	3	31	
23 Pr	26	D4		5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	65	4	4	4	4	3	3	4	4	30	
24 Pr	25	S1		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
25 Pr	26	S1		5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	67	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
26 Pr	36	S1		5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	50	3	3	3	4	3	3	4	4	27	
27 Pr	25	S1		5	4	5	5	5	5	5	5	4	43	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	63	4	4	4	4	5	5	5	4	35	
28 Pr	27	S1		5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	57	4	4	3	3	4	4	4	4	30	
29 Pr	26	S1		5	4	4	5	4	4	4	4	4	38	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	58	4	4	4	3	4	4	4	4	31	
30 Pr	25	S1		5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69	3	3	4	5	4	4	5	5	33	
31 Pr	24	S1		4	3	4	4	4	3	3	4	3	32	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	52	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
32 Pr	27	S1		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
33 Pr	27	S1		5	4	5	5	4	5	4	5	5	42	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	64	5	5	4	5	5	5	4	5	38	
34 Pr	27	S1		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	52	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
35 Pr	22	S1		5	4	4	5	5	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	55	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
36 Pr	27	S1		5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	52	4	4	4	3	3	4	3	3	28	
37 Pr	31	S1		5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	53	3	3	3	3	3	4	4	4	27	
38 Pr	28	S1		4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	50	4	3	3	3	4	4	4	3	28	
39 Pr	25	S1		5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	63	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
40 Pr	27	S1		5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	3	3	3	3	28	
41 Pr	27	S1		5	3	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	54	4	4	3	3	3	3	4	4	28	
42 Pr	25	S1		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
43 Pr	27	S1		4	5	5	4	4	4	5	4	4	40	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	57	4	3	4	3	4	4	4	4	30	
44 Pr	30	S1		5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	64	4	4	4	5	5	5	5	5	37	
45 Pr	26	S1		4	4	3	4	4	4	4	3	4	34	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	47	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
46 Pr	37	S1		5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	65	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
47 Pr	28	S1		5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
48 Pr	29	S1		4	3	4	5	4	3	3	4	4	34	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	55	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
49 Pr	23	S1		5	5	4	5	5	5	4	4	5	42	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	62	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
50 Pr	25	S1		5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
51 Pr	26	S1		5	4	5	5	5	5	5	3	4	41	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	62	3	5	3	4	4	5	4	5	33	



# Lampiran 3

## Sampel Laki-Laki

### Uji validitas Variabel *self efficacy*

#### Correlations

	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	total
x11 Pearson Correlation	1	.462**	.585**	.192	.063	.022	-.053	-.220	.127	.416**
Sig. (2-tailed)		.002	.000	.224	.693	.889	.738	.162	.424	.006
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x12 Pearson Correlation	.462**	1	.535**	.363*	.186	.193	.053	.058	.225	.625**
Sig. (2-tailed)	.002		.000	.018	.238	.222	.738	.715	.153	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x13 Pearson Correlation	.585**	.535**	1	.366*	.170	.179	.062	.067	.309*	.644**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.017	.283	.256	.698	.672	.047	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x14 Pearson Correlation	.192	.363*	.366*	1	.150	.316*	.307*	.265	.581**	.673**
Sig. (2-tailed)	.224	.018	.017		.343	.041	.048	.089	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x15 Pearson Correlation	.063	.186	.170	.150	1	.741**	.137	.112	.315*	.564**
Sig. (2-tailed)	.693	.238	.283	.343		.000	.387	.480	.042	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x16 Pearson Correlation	.022	.193	.179	.316*	.741**	1	.183	.013	.349*	.585**
Sig. (2-tailed)	.889	.222	.256	.041	.000		.246	.937	.024	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x17 Pearson Correlation	-.053	.053	.062	.307*	.137	.183	1	.274	.589**	.506**
Sig. (2-tailed)	.738	.738	.698	.048	.387	.246		.079	.000	.001
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x18 Pearson Correlation	-.220	.058	.067	.265	.112	.013	.274	1	.246	.364*
Sig. (2-tailed)	.162	.715	.672	.089	.480	.937	.079		.116	.018
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x19 Pearson Correlation	.127	.225	.309*	.581**	.315*	.349*	.589**	.246	1	.720**

	Sig. (2-tailed)	.424	.153	.047	.000	.042	.024	.000	.116		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
total	Pearson Correlation	.416**	.625**	.644**	.673**	.564**	.585**	.506**	.364*	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.018	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji validitas  
Variabel Perilaku Individu

**Correlations**

	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x210	x211	x212	x213	x214	total
x21 Pearson Correlation	1	.387*	.150	.518**	.208	.383*	.321*	-.009	.356*	.572**	.548**	.406**	.315*	.217	.600**
Sig. (2-tailed)		.011	.343	.000	.186	.012	.038	.953	.021	.000	.000	.008	.042	.168	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x22 Pearson Correlation	.387*	1	.220	.353*	.269	.129	.517**	.083	.248	.288	.338*	.291	.277	-.007	.471**
Sig. (2-tailed)	.011		.162	.022	.085	.415	.000	.602	.113	.064	.028	.061	.075	.967	.002
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x23 Pearson Correlation	.150	.220	1	.158	.213	.084	.282	.459**	.524**	.365*	.397**	.362*	.208	.211	.527**
Sig. (2-tailed)	.343	.162		.317	.175	.595	.070	.002	.000	.017	.009	.018	.186	.180	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x24 Pearson Correlation	.518**	.353*	.158	1	.555**	.472**	.487**	.199	.428**	.280	.316*	.395**	.319*	.229	.642**
Sig. (2-tailed)	.000	.022	.317		.000	.002	.001	.207	.005	.072	.041	.010	.039	.145	.000

N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x25 Pearson Correlation	.208	.269	.213	.555 **	1	.475 **	.445 **	.424 **	.351 *	.078	.310 *	.183	.368 *	.326 *	.596 **
Sig. (2- tailed)	.186	.085	.175	.000		.001	.003	.005	.023	.623	.046	.246	.017	.035	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x26 Pearson Correlation	.383 *	.129	.084	.472 **	.475 **	1	.274	.299	.200	.123	.308 *	.441 **	.255	.605 **	.587 **
Sig. (2- tailed)	.012	.415	.595	.002	.001		.079	.055	.204	.438	.047	.003	.103	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x27 Pearson Correlation	.321 *	.517 **	.282	.487 **	.445 **	.274	1	.266	.469 **	.411 **	.531 **	.445 **	.559 **	.119	.692 **
Sig. (2- tailed)	.038	.000	.070	.001	.003	.079		.089	.002	.007	.000	.003	.000	.453	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x28 Pearson Correlation	-.009	.083	.459 **	.199	.424 **	.299	.266	1	.443 **	.174	.307 *	.243	.052	.322 *	.494 **
Sig. (2- tailed)	.953	.602	.002	.207	.005	.055	.089		.003	.270	.048	.121	.742	.038	.001
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x29 Pearson Correlation	.356 *	.248	.524 **	.428 **	.351 *	.200	.469 **	.443 **	1	.591 **	.522 **	.583 **	.494 **	.328 *	.745 **
Sig. (2- tailed)	.021	.113	.000	.005	.023	.204	.002	.003		.000	.000	.000	.001	.034	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x210 Pearson Correlation	.572 **	.288	.365 *	.280	.078	.123	.411 **	.174	.591 **	1	.667 **	.638 **	.513 **	.325 *	.685 **

	Sig. (2-tailed)	.000	.064	.017	.072	.623	.438	.007	.270	.000		.000	.000	.001	.036	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x21	Pearson	.548	.338	.397	.316	.310	.308	.531	.307	.522	.667	1	.500	.447	.222	.736
1	Correlati on	**	*	**	*	*	*	**	*	**	**		**	**		**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.009	.041	.046	.047	.000	.048	.000	.000		.001	.003	.157	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x21	Pearson	.406		.362	.395		.441	.445		.583	.638	.500		.625	.555	.756
2	Correlati on	**	.291	*	**	.183	**	**	.243	**	**	**	1	**	**	**
	Sig. (2-tailed)	.008	.061	.018	.010	.246	.003	.003	.121	.000	.000	.001		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x21	Pearson	.315			.319	.368		.559		.494	.513	.447	.625		.501	.676
3	Correlati on	*	.277	.208	*	*	.255	**	.052	**	**	**	**	1	**	**
	Sig. (2-tailed)	.042	.075	.186	.039	.017	.103	.000	.742	.001	.001	.003	.000		.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x21	Pearson	.217				.326	.605		.322	.328	.325		.555	.501		.577
4	Correlati on		.007	.211	.229	*	**	.119			.222	**	**	**	1	**
	Sig. (2-tailed)	.168	.967	.180	.145	.035	.000	.453	.038	.034	.036	.157	.000	.001		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
total	Pearson	.600	.471	.527	.642	.596	.587	.692	.494	.745	.685	.736	.756	.676	.577	1
	Correlati on	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji validitas  
Variabel Gender

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	total
Y1 Pearson Correlation	1	.353*	.578**	.320*	.560**	.388*	.297	.320*	.599**
Sig. (2-tailed)		.022	.000	.039	.000	.011	.056	.039	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y2 Pearson Correlation	.353*	1	.340*	.578**	.450**	.425**	.551**	.407**	.657**
Sig. (2-tailed)	.022		.028	.000	.003	.005	.000	.008	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y3 Pearson Correlation	.578**	.340*	1	.602**	.563**	.519**	.367*	.554**	.730**
Sig. (2-tailed)	.000	.028		.000	.000	.000	.017	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y4 Pearson Correlation	.320*	.578**	.602**	1	.604**	.608**	.673**	.607**	.824**
Sig. (2-tailed)	.039	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y5 Pearson Correlation	.560**	.450**	.563**	.604**	1	.728**	.618**	.572**	.838**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y6 Pearson Correlation	.388*	.425**	.519**	.608**	.728**	1	.693**	.687**	.835**
Sig. (2-tailed)	.011	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y7 Pearson Correlation	.297	.551**	.367*	.673**	.618**	.693**	1	.744**	.821**



x14	Pearson Correlation	.346**	.172	.436**	1	.521**	.388**	.314*	.212	.304*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.009	.204	.001		.000	.003	.019	.117	.023	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x15	Pearson Correlation	.569**	.328*	.409**	.521**	1	.597**	.524**	.432**	.483**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.002	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x16	Pearson Correlation	.492**	.481**	.614**	.388**	.597**	1	.726**	.544**	.574**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x17	Pearson Correlation	.362**	.495**	.591**	.314*	.524**	.726**	1	.514**	.424**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.019	.000	.000		.000	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x18	Pearson Correlation	.523**	.410**	.522**	.212	.432**	.544**	.514**	1	.679**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.117	.001	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x19	Pearson Correlation	.518**	.401**	.413**	.304*	.483**	.574**	.424**	.679**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.023	.000	.000	.001	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
total	Pearson Correlation	.686**	.661**	.752**	.532**	.729**	.838**	.772**	.762**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

[illegible]



x26	Pearson Correlation	.245	.202	.345 **	.351 **	.450 **	1	.248	- .057	.354 **	.419 **	.316 *	.217	.506 **	.355 **	.577 **
	Sig. (2- tailed)	.069	.136	.009	.008	.001		.066	.675	.007	.001	.018	.108	.000	.007	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x27	Pearson Correlation	.428 **	.332 *	.292 *	.301 *	.327 *	.248	1	.304 *	.340 *	.202	.495 **	.195	.222	.155	.570 **
	Sig. (2- tailed)	.001	.013	.029	.024	.014	.066		.023	.010	.135	.000	.150	.100	.255	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x28	Pearson Correlation	.464 **	.527 **	.274 *	.320 *	.260 *	- .057	.304 *	1	.517 **	.216	.256	.264 *	.029	- .061	.503 **
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.041	.016	.053	.675	.023		.000	.110	.057	.049	.831	.657	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x29	Pearson Correlation	.393 **	.629 **	.428 **	.556 **	.561 **	.354 **	.340 *	.517 **	1	.581 **	.441 **	.386 **	.270 *	.265 *	.777 **
	Sig. (2- tailed)	.003	.000	.001	.000	.000	.007	.010	.000		.000	.001	.003	.044	.048	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x210	Pearson Correlation	.221	.368 **	.380 **	.461 **	.284 *	.419 **	.202	.216	.581 **	1	.267 *	- .004	.230	.255	.576 **
	Sig. (2- tailed)	.102	.005	.004	.000	.034	.001	.135	.110	.000		.046	.979	.088	.058	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x211	Pearson Correlation	.564 **	.401 **	.296 *	.380 **	.535 **	.316 *	.495 **	.256	.441 **	.267 *	1	.533 **	.244	.209	.679 **
	Sig. (2- tailed)	.000	.002	.027	.004	.000	.018	.000	.057	.001	.046		.000	.070	.121	.000

N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x21 Pearson	.277							.264	.386	-	.533		.437	.435	.525
2 Correlati	*	.235	.238	.179	.258	.217	.195	*	**	.004	**	1	**	**	**
on															
Sig. (2-	.039	.082	.078	.186	.054	.108	.150	.049	.003	.979	.000		.001	.001	.000
tailed)															
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x21 Pearson	.358	.361	.271		.295	.506		.029	.270		.230	.244	.437	.496	.554
3 Correlati	**	**	*	.205	*	**	.222		*				**	1	**
on															
Sig. (2-	.007	.006	.043	.130	.027	.000	.100	.831	.044	.088	.070	.001		.000	.000
tailed)															
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x21 Pearson	.060	.392	.440		.217	.355		-	.265		.255	.209	.435	.496	.493
4 Correlati		**	**	.113	.217	**	.155		*				**	**	*
on								.061							**
Sig. (2-	.662	.003	.001	.406	.107	.007	.255	.657	.048	.058	.121	.001	.000		.000
tailed)															
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
total Pearson	.666	.751	.655	.673	.671	.577	.570	.503	.777	.576	.679	.525	.554	.493	1
Correlati	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
on															
Sig. (2-	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
tailed)															
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji validitas  
Variabel Gender

#### Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	total
Y1 Pearson Correlation	1	.683**	.520**	.377**	.491**	.451**	.394**	.355**	.672**

[illegible]

N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Sampel Laki-Laki

Uji realibilitas

Variabel *Self Efficacy*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	9

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	34.07	12.019	.260	.727
x12	34.38	10.290	.443	.698
x13	34.38	10.534	.497	.687
x14	34.10	10.966	.569	.682
x15	34.19	11.134	.411	.703
x16	34.33	10.911	.428	.700
x17	34.57	11.226	.319	.721
x18	34.48	12.109	.169	.745
x19	34.45	10.498	.614	.670

Uji realibilitas

Variabel Perilaku Individu

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	14

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	54.81	31.621	.535	.874
x22	54.55	32.693	.401	.879
x23	54.62	31.510	.438	.878
x24	54.74	30.686	.570	.872
x25	54.69	30.999	.516	.874
x26	55.19	30.207	.485	.877
x27	54.76	30.088	.624	.869
x28	54.67	31.789	.402	.879
x29	54.90	29.503	.685	.866
x210	55.07	29.726	.609	.869
x211	55.07	29.044	.666	.866
x212	55.02	30.560	.710	.867
x213	55.10	30.137	.604	.870
x214	55.05	30.973	.490	.875

Uji realibilitas  
Variabel Gender

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	30.45	9.132	.431	.762
y2	30.19	9.329	.422	.764
y3	30.26	9.076	.335	.778
y4	30.38	8.095	.631	.728

y5	30.33	8.130	.609	.732
y6	30.83	7.996	.476	.758
y7	30.40	8.149	.576	.737
y8	30.31	8.853	.398	.768

### Sampel Perempuan

Uji realibilitas

Variabel *Self Efficacy*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	9

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	34.22	13.140	.582	.873
x12	34.64	12.268	.559	.875
x13	34.54	12.080	.660	.866
x14	34.24	13.563	.446	.882
x15	34.53	12.633	.626	.869
x16	34.66	11.573	.773	.855
x17	34.66	12.090	.677	.864
x18	34.80	11.820	.667	.865
x19	34.76	11.839	.669	.865

Uji Realibilitas

Variabel individu

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	53.64	31.406	.579	.855
x22	53.58	31.317	.684	.850
x23	53.58	31.352	.569	.855
x24	53.68	30.808	.580	.854
x25	53.56	32.251	.603	.855
x26	54.05	31.635	.478	.861
x27	53.90	31.714	.468	.861
x28	53.56	32.596	.390	.865
x29	53.76	30.598	.719	.847
x210	53.97	31.826	.473	.861
x211	53.75	31.745	.575	.855
x212	53.97	32.861	.415	.863
x213	53.95	32.911	.464	.861
x214	53.97	32.861	.396	.864

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63646037
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.050
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		7.87
Asymp. Sig. (2-tailed)		.566

**Uji Realibilitas**  
**Variabel Gender**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	27.46	14.356	.597	.897
y2	27.56	14.285	.657	.892
y3	27.66	13.400	.715	.886
y4	27.56	13.078	.760	.882
y5	27.63	12.824	.833	.875
y6	27.59	12.970	.731	.885
y7	27.42	13.973	.622	.895
y8	27.44	14.423	.599	.896



Lampiran 4

Uji normalitas Laki-Laki

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.03564904
Most Extreme Differences	Absolute	.180
	Positive	.180
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132

Uji Normalitas Perempuan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63646037
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.050
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.787
Asymp. Sig. (2-tailed)		.566

a. Test distribution is Normal.

Uji Multikoloneritas Laki-Laki

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	4.840	7.380		.656	.516		
	Self Efficacy	.468	.223	.368	2.095	.043	.617	1.620
	prilaku individu	.150	.139	.190	1.081	.286	.617	1.620

a. Dependent Variable: Gender

### Uji Multikoloneritas Perempuan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.895	2.815		-1.739	.088		
	Self Efficacy	-.017	.104	-.030	-.164	.870	.442	2.264
	prilaku individu	.146	.067	.407	2.191	.033	.442	2.264

a. Dependent Variable:  
Abs\_RES

### Uji Heterokedastisitas Laki-Laki

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.253	5.262		-.618	.540		
	Self Efficacy	-.080	.159	-.099	-.502	.619	.617	1.620
	prilaku individu	.153	.099	.305	1.548	.130	.617	1.620

a. Dependent Variable:  
Abs\_RES

### Uji heterokedastisitas Perempuan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.253	5.262		-.618	.540		
	Self Efficacy	-.080	.159	-.099	-.502	.619	.617	1.620
	prilaku individu	.153	.099	.305	1.548	.130	.617	1.620

a. Dependent Variable:

Abs\_RES

### Uji autokolerasi Laki-Laki

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.508 <sup>a</sup>	.258	.220	4.138	2.123

a. Predictors: (Constant), prilaku individu, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Gender

### Uji autokolerasi Perempuan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.508 <sup>a</sup>	.258	.220	4.138	2.123

a. Predictors: (Constant), prilaku individu, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Gender

Lampiran 5

Uji independent sampel t-test laki-laki

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
laki- Equal variances assumed	7.934	.006	-18.993	82	.000	-20.476	1.078	-22.621	-18.331
Equal variances not assumed			-18.993	68.470	.000	-20.476	1.078	-22.627	-18.325

Uji independent sampel t-test perempuan

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
laki- Equal variances assumed	10.426	.002	-19.896	115	.000	-18.911	.951	-20.794	-17.029
Equal variances not assumed			-19.825	97.231	.000	-18.911	.954	-20.805	-17.018

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar (0411) 864928 Fax 864923  
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa - Gowa Tlp. 841879 Fax 8221400

Nomor : *1130* /EB.I/PP.00.9/5/2019

Sifat : Penting

Lampiran: -

Perihal : *Pengambilan Data Awal*

Gowa, *4* Mei 2019

Kepada

**Yth. Bank Nasional Indonesia (BNI) Kantor Wilayah Kota Makassar**

Di Tempat

Assalamu Alaikum Warohmatullah Wabarokatuh.

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang tersebut namanya dibawah ini:

Nama : St. Nurqadarsi

NIM : 90200115001

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Manajemen

Semester : VIII (Delapan)

Alamat : Samata, Gowa

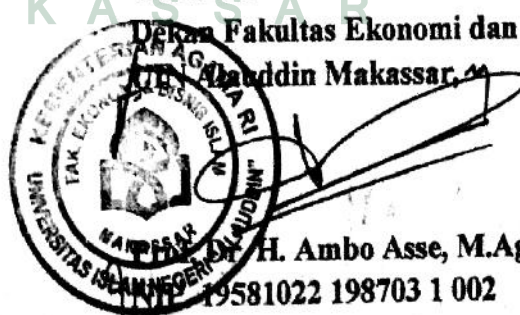
Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka pengambilan data awal sebagai salah satu syarat untuk melanjutkan penyusunan skripsi. Adapun judul skripsinya "**Analisis Perbandingan Self Efficacy dan Perilaku Individu Berdasarkan Gender pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Wilayah Kota Makassar**"

Demikian harapan kami dan Terima Kasih.

Wassalam

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Alauddin Makassar,



H. Ambo Asse, M.Ag.

19581022 198703 1 002



Nomor : 2939a /EB.I/PP.00.9/8/2019

Gowa, 14 Agustus 2019

Sifat : Penting

Lampiran: -

Perihal : *Permohonan Izin Penelitian*

Kepada,

**Yth. Pimpinan Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar**

Di,-

Tempat

Assalamu Alaikum Warohmatullah Wabarokatuh.

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang tersebut namanya dibawah ini:

Nama : **St. Nurqadarsi**  
NIM : 90200115001  
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Alamat : **Samata, Gowa**

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsinya:

**"Analisis Perbandingan Self Efficacy dan Perilaku Individu Berdasarkan Gender Pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar"**

Dengan Dosen pembimbing: **1. Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.**

**2. Akhmad Jafar, SE., MM**

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin melakukan penelitian di **Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar.**

Demikian harapan kami dan Terima Kasih.

Wassalam

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar,**



**Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.**  
Telp. 19581022 198703 1 002



12019191428981

**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN**

Nomor : 18657/S.01/PTSP/2019  
Lampiran :  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Pimpinan PT. BNI Cab. Mattoangin Makassar

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : 1891/EB.VPP.00.0/6/2019 tanggal 28 Juni 2019 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ST NURQADARSI**  
Nomor Pokok : 90200115001  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
Alamat : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36, Samata Gowa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" ANALISIS PERBANDINGAN SELF EFFICACY DAN PERILAKU INDIVIDU BERDASARKAN GENDER PADA BANK NEGARA INDONESIA (BNI) KANTOR CABANG MATTOANGIN KOTA MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **03 Juli s/d 30 Agustus 2019**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Diterbitkan di Makassar

Pada tanggal : 02 Juli 2019

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU**  
**PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

**A. M. YAMIN, SE., MS.**

Pangkat : Pembina Utama Madya

Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;
2. Peninggal.



Makassar, 22 AUG 2019

Nomor : MAT/2/ 2202

Lamp. : -

Kepada  
Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jl. H. M. Yasin Limpo No.36 Samata Sungguminasa  
**Gowa**

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Surat Wilayah Makassar No. WMK/11/1536 Tanggal 16 May 2019

Surat Saudara No. 2939a/EB.I/PP.00.9/8/2019 Tanggal 14 Agustus 2019

Menunjuk surat tersebut di atas perihal pada pokok surat, dengan ini terlampir kami sampaikan hal-hal sbb :

1. Permohonan izin melaksanakan penelitian pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Mattoangin dapat kami setuju pelaksanaannya.

Adapun Mahasiswa dimaksud adalah sbb :

No	Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi	Judul Penelitian
1	St. Nurqadarsi	902001150001	Manajemen	Analisis Perbandingan Self Efficacy dan Perilaku Individu Berdasarkan Gender Pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Mattoangin Kota Makassar

2. Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi peserta penelitian adalah sbb :
  - Peserta Penelitian membuat dan menandatangani surat pernyataan dengan mencantumkan bahwa Ybs. menjunjung tinggi kode etik *surveyor/research* semata-mata digunakan untuk kepentingan ilmiah dan sanggup menjaga kerahasiaan BANK menurut kelajiman dalam dunia perbankan Cf. UU No. 10 tahun 1998 tentang perubahan UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan.
  - Peserta menyerahkan Laporan Penelitian setelah selesai.
  - Peserta menyerahkan Kartu Mahasiswa/KTP asli selama melaksanakan Penelitian dan akan diserahkan kembali apabila hasil/laporan Penelitian telah kami terima.
  - Memiliki tabungan Taplus sesuai yang dipersyaratkan.
  - Bahan untuk Penelitian dapat diperoleh di Website BNI : <http://www.bni.co.id>

Demikian penyampaian kami agar maklum, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terima kasih.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.  
Kantor Cabang Mattoangin





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**St Nurqadarsi** atau yang biasa disapa Aul dilahirkan di Kab Jeneponto Kec Arungkeke Desa Boronglamu pada tanggal 04 Juni 1998, Anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan suami Istri Bapak Saiful dan Ibu Kartini. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Dusun Alla-Alla

Desa Boronglamu Kec Arungkeke Kab Jeneponto. Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar SDI 165 Campagayya pada tahun 2009, dan melanjutkan pendidikannya di SMP N 1 Arungkeke dan tamat pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA 5 Jeneponto dan tamat pada tahun 2015, ditahun yang sama peneliti melanjutkan pendidikan diperguruan tinggi negeri, tepatnya di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (UIN) dan lulus pada jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI). Peneliti menyelesaikan strata satu (S1) pada tahun 2019. Didalam masa perkuliahan peneliti juga sempat aktif di beberapa organisasi kemahasiswaan, diantaranya sempat aktif di Forum Kajian Ekonomi Syariah (FORKEIS) dan Organisasi kedaerahan HPMT Jeneponto.

Dengan semangat yang pantang menyerah dan motivasi yang tangguh untuk terus belajar dan berusaha walaupun menghadapi keadaan dan kondisi yang memberikan berbagai pelajaran, peneliti telah berhasil menyelesaikan skripsi ini dan telah menuntaskan segala kewajiban-kewajiban untuk memperoleh gelar sarjana.

SEBAIK-BAIK MANUSIA ADALAH MANUSIA YANG  
SENANTIASA BERUSAHA DAN BERSABAR.